



*Fondazione Centesimus Annus
Pro Pontifice*

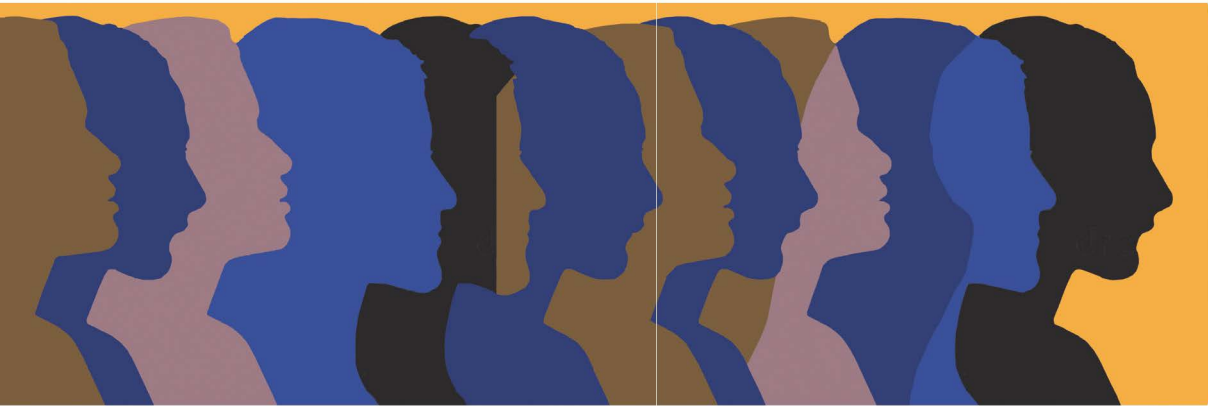


More Women's Leadership for a Better World

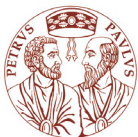
Care as a Driver for Our Common Home

Ed. Anna Maria Tarantola

Preface by the Holy Father Pope Francis



VITA E PENSIERO



*Fondazione Centesimus Annus
Pro Pontifice*



Más liderazgo femenino para un mundo mejor

El cuidado como motor de nuestro hogar en común

Editado por Anna Maria Tarantola

Prefacio del Santo Padre Papa Francisco



VITA E PENSIERO



*Fondazione Centesimus Annus
Pro Pontifice*



Più leadership femminile per un mondo migliore

Il prendersi cura come motore per la nostra casa comune

A cura di Anna Maria Tarantola

Prefazione del Santo Padre Papa Francesco



VITA E PENSIERO



*Fondazione Centesimus . Annus
Pro Pontifice*



SACRU

STRATEGIC ALLIANCE OF CATHOLIC RESEARCH UNIVERSITIES

More Women's Leadership for a Better World

Care as a Driver for Our Common Home

Ed. Anna Maria Tarantola

Preface by the Holy Father Pope Francis



VITA E PENSIERO

INDEX

Preface *by the Holy Father Pope Francis* 7

INTRODUCTION

Presentation of the Research, *Anna Maria Tarantola* 11

CONCEPTUAL FRAMEWORK

Women's Leadership for a Better World:
Care, Justice and the Common Good, *Lisa Sowle Cahill* 17

Definition of "Care", *Lisa Sowle Cahill,*
Maria Clara Bingemer, Barbara Schellhammer 27

Gender Stereotypes and Barriers
to Women's Leadership, *Lucia Corno, Paolo Gomarasca* 31

HIGHER EDUCATION

Women's Leadership and Catholic Universities.
A Survey of the International Federation
of Catholic Universities, *Isabel Maria De Oliveira Capelo Gil* 49

Women's Presence in Higher Education Institutes,
Miki Sugimura 59

SPECIFIC TOPICS

Bias, Obstacles, and Proposed Actions
from the Perspective of "Equity" and "Equality"

Equity as a Key Enabler for Inclusive Solidarity, *Miki Sugimura* 71

Women in Science and Academia, <i>Anna Berga Timoneda, Pilar Bontá, Silvana Zanlungo Matsuhira</i>	79
The Impact of Corporate Board Gender Diversity on Sustainability Practices. Evidence from Italian SMEs, <i>Daniela Bragoli, Giovanni Marseguerra, Antonella Sciarrone Alibrandi</i>	93
Parenting, and Women's Contribution to the Church and the World, <i>Helen M. Alvaré</i>	111
Women Nurturing Sustainable Development, <i>Anna Maria Tarantola</i>	127
CONCLUSIONS	
Actions to Be Taken, <i>Anna Maria Tarantola</i>	133
Authors	137

Preface

This book is about women, about their talents, their abilities and skills as well as the inequalities, violence and prejudices that still characterise the female world.

Women's issues are particularly important to me. I have referred to them in many of my speeches, emphasising how much still must be done to fully empower women. Among other things, I have stated that man and woman "are not equal; one is not superior to the other, no. It is just that man does not bring harmony: it is she who brings that harmony that teaches us to caress, to love tenderly, and who makes of the world something beautiful" (Mass at Santa Marta, 9 February 2017).

We are in great need of harmony to fight injustice, the blind greed that harms people and the environment, unjust and unacceptable war.

This book collects the results of the joint research, promoted by the Centesimus Annus pro Pontifice Foundation and the Strategic Alliance of Catholic Research Universities, to which 15 academics from 10 universities in 8 countries offered their contribution, each in his/her field of study.

I appreciate the fact that the topic is approached from a multidisciplinary perspective, since different approaches and analyses allow a broader view of the problems and the search for better solutions. The research highlights the difficulties that women still face in attaining top roles in the world of work and, at the same time, the advantages connected with their greater presence and full enhancement of their role in the domains of economy, politics and society itself.

The Church can also benefit from the valorisation of women: as I said in my speech at the conclusion of the Synod of Bishops of the Pan-Amazon Region in October 2019: "we have not yet understood what the woman signifies in the Church, and we limit ourselves only to the functional aspect [...] But the role of women in the Church goes well beyond functionality. And more work must continue on this".

It is not possible to pursue a better, fairer, more inclusive and fully sustainable world without the contribution of women.

We must work, all together, to open equal opportunities for men and women in every context, to aim for a stable and lasting situation of equality in diversity: the road to women's affirmation is recent, troubled and, unfortunately, not definitive. Situations like these can easily be reversed.

Women's thinking is different from men's, they are more attentive to protecting the environment, their gaze is not turned to the past but to the future. Women know that they give birth in pain to achieve a great joy: to give life and open vast, new horizons. That is why women want peace, always.

Women know how to express both strength and tenderness, they are good, qualified, prepared, they know how to inspire new generations (not only their children). It is right for them to be able to express these skills in every sphere, not just within the family, and to be remunerated equally with men for equal roles, commitments and responsibilities. The still existing gaps are a serious injustice.

These gaps, together with prejudice against women, are at the root of violence against women. I have condemned this phenomenon on many occasions; on 22 September 2021, I said that violence against women is an open wound resulting from a patriarchal and macho culture of oppression. We must find the cure to heal this plague and not leave women alone.

The research presented here and the conclusions reached seek to fix the scourge of inequality and, in this way, of violence.

I like to think that if women could enjoy full equality of opportunity, they could contribute substantially to the necessary change towards a world of peace, inclusion, solidarity and integral sustainability.

As I stated on International Women's Day on 8 March 2019, women make the world more beautiful, they protect it and keep it alive. They bring the grace of renewal, the embrace of inclusion and the courage to give themselves to others. Peace, then, is born of women, it rises and is rekindled by the tenderness of mothers. Therefore, the dream of peace becomes reality when we look to women.

It is my belief that, as the research shows, equality must be achieved in diversity. Not equality because women assume male behaviour, but equality because the playing field is open to all players, without differences of gender (and also of colour, religion, culture...). It is what economists call efficient diversity.

It is nice to think of a world where everyone lives in harmony and everyone can see their talents recognised and contribute to a better world.

The ability to care, for example, is undoubtedly a feminine trait that must be expressed not only within the family, but equally and successfully in politics, business, academia and the workplace.

The capacity to care must be expressed by all of us, men and women. Men can also cultivate this capacity in parenting: how beautiful is the family where both parents, mothers and fathers together, take care of their children, help them to grow up healthy, and educate them to respect people and things, to kindness, to mercy, to the protection of creation.

I also like the mention of the importance of education. On the one hand, education is the main way to provide women with the skills and knowledge they need to face the new challenges of the world of work; on the other hand, it is necessary to promote change in the still prevailing patriarchal culture. Unfortunately, even today, some 130 million girls in the world do not go to school. There is no freedom, justice, integral development, democracy and peace without education.

Pope Francis

INTRODUCTION

Presentation of the Research

Anna Maria Tarantola

The Report “More Women’s Leadership for a better world: care as a driver for our Common Home” is the result of research launched jointly by the Strategic Alliance of Catholic Research Universities (SACRU) and the Centesimus Annus Pro Pontifice Foundation (CAPPF). It stems from the desire of the Foundation to start forms of collaboration with the world of universities to strengthen its mission of disseminating Catholic Social Teaching (CST).

A meeting with the Rector of the Università Cattolica del Sacro Cuore, Prof. Franco Anelli, in November 2019 raised the possibility of a collaboration with the alliance of Catholic Universities SACRU, which was beginning work in this area.

That was a very positive engagement. Contacts were made, meetings were initiated. At the end of November 2020, a Memorandum of Understanding was signed, and then a Strategic Committee was set up between representatives of the two organizations.

The Catholic University of Sacred Heart is well known, less so the CAPPF. The Foundation is a Vatican entity made up of laypeople, established in 1993 with the *motu proprio* of Saint John Paul II. Its mission is twofold: to spread Catholic Social Teaching all over the world and support the Holy Father’s works of charity.

It is present in 14 countries with 30 local/national groups and about 350 members inspired by CST and the Magisterium of the Supreme Pontiffs in their daily work. CAPPF also has an active network of young people from whom it receives valuable ideas, suggestions, and proposals for its activities.

The reasons for research on female leadership

The choice of the female leadership theme for the first joint research is closely linked to the invitation addressed on numerous occasions by the Holy Father to the Centesimus Foundation to identify a new model of fair, solidarity-based, inclusive, and sustainable development and, there-

fore, the need to eliminate injustice, inequality, poverty, and disparities in rights and opportunities. These include inequalities affecting women, who are still subject to discrimination and exclusion in many situations.

The theme was unanimously accepted by the Steering Committee recognizing the urgent need to pursue full equality and equity for women.

Pope Francis frequently calls on society to respect women, to give them their due recognition in the world and in the Church, to guarantee women more justice and equality and to fight the unacceptable phenomenon of violence against women. He often says that women are capable of bringing about the rebirth of humanity, of giving hope to the world, of being the solid foundation of the Church.

It is worth recalling some significant interventions by the Holy Father on these themes.

In his post-synodal exhortation “*Christus vivit*” on March 25th, 2019, Pope Francis speaks of a living, youthful Church that pays attention “to the legitimate claims of those women who seek greater justice and equality”. On the Solemnity of Mary, Mother of God, on January 1st, 2020, the Pontiff recalled how “the rebirth of humanity began from a woman”. Salvation came from the Virgin, and therefore “there is no salvation without a woman”. On International Women’s Day on March 8th, 2019, the Holy Father defined women as those who “make the world beautiful, they protect it and keep it alive. They bring the grace of renewal, the embrace of inclusion, and the courage to give of oneself. Peace, then, is born of women, it arises and is rekindled by the tenderness of mothers. Thus, the dream of peace becomes a reality when we look towards women”. In concluding the work of the Synod of Bishops for the Panamanian Region on the theme “New paths for the Church and for an integral ecology”, he said, among other things: “we have not yet understood what the woman signifies in the Church, and we limit ourselves only to the functional aspect [...]. But the role of women in the Church goes well beyond functionality. And more work must continue on this”.

At the Confederation of Italian Cooperatives on March 16th, 2019, the Holy Father affirmed that “Woman knows better how to make concrete what we men at times treat as overall systems”. Last but not least, during the homily of the Mass celebrated on January 1st, 2022, on the solemnity of Mary, Mother of God, he urged the world to commit itself, “to promote mothers and to protect women. How much violence is directed against women! Enough!”.

From the words of Pope Francis, it emerges that women are capable of bringing about the rebirth of humanity, of giving hope to the world, of being the solid foundation of the Church.

Pope Francis has indicated a path; this research intends to follow this path and propose concrete actions to reach the necessary empower-

ment of women in all contexts and sectors of society and take advantage of their skills, abilities, and talents.

The current situation, characterized by health, climate, and social crises, an intense and unpredictable digital evolution, an unacceptable war of aggression in Europe, which is added to many other wars in the world, and great complexity, *requires new leadership figures* with a long-term view and sensitivity to diversity, inclusion, and sustainability. Leaders guided by cooperative competition. These are characteristics that women have in abundance. Their greater involvement in senior positions, their influential presence in the process of the post-pandemic regeneration and their role in the diplomatic solutions to wars, can facilitate the achievement of the necessary new development model proposed by Pope Francis.

There are no rational reasons for excluding women from top positions in economics, politics, education, and society as a whole. On the contrary, there are many reasons to accelerate the process towards equality. Nevertheless, *in the third millennium, women are still subject to discrimination, prejudice, stereotypes, and violence that prevent their integral development. This occurs by relegating them to ancillary roles, often subject to abuse, physical, psychological, and verbal violence, and by treating them as objects and not as persons created in the image and likeness of God.*

The situation varies substantially from country to country, but inequalities persist everywhere, preventing or slowing down change towards a new world. Women represent half of the world's population. They have huge talents and potential; if they were able to enjoy full equality of opportunity, they could contribute substantially to the necessary change towards a world of peace, inclusion, solidarity, and integral sustainability.

Amartya Sen, the 1998 Nobel Laureate in Economics, said: "Where women are well, everyone is better off". We all want to be better off, but to achieve this we must put women in a position to influence the development model, influence relevant strategic choices by bringing to society the contribution of their diversity, and thus co-manage the challenges we face. The goal of transforming society starting from the role of women cannot remain just a dream, it needs to be put into action by putting women at the heart of development perspectives, involving them, valuing their contribution. It is very sad to see only men around the negotiating table for Ukraine for example...

It would be helpful to allocate resources from a gender perspective and to assess the impact of each choice in terms of women's roles, responsibilities, opportunities, needs, constraints, and potential.

These are the issues that our research aims to tackle.

Using an international and multidisciplinary perspective, the research involves fifteen academics from ten Universities in eight different

countries (Italy, Japan, Spain, Portugal, USA, Chile, Brazil, Australia). Several aspects of overcoming inequalities are considered along with the causes and evidence of persistent inequalities, the obstacles for women in the world of science, technology, academia, and the positive effects of the presence of women in various contexts. The study will further examine the impact on sustainability provided by women's presence in Boards of Directors, and the relevance of care as a necessary feature to face the challenges and complexity of the current situation in the world.

The research addresses some possible educational, political, fiscal, economic, and social strategies to respond to these challenges.

The key driver of the research is the consideration of care as the compass for changing thought and action. In our research "care" is not meant just as a female characteristic but as a common feature that all, men and women, must activate to solve injustice and inequalities and to achieve the well-being of the whole human family and all of creation. It is the mutual care among "brothers" and "sisters" in the human family, as emphasized in the encyclical of Pope Francis, *Fratelli tutti*.

In this context it becomes clear that all human beings, men *and* women, share the ability – and the duty – to care in all contexts. The burden of care has been carried too long by women alone, and this trend has contributed to excluding them from many important opportunities. Women typically take on significant care responsibilities as wives, mothers, daughters, and domestic caregivers, and these activities are culturally and institutionally distorted in such a way as to deny women's rights to access the other areas of human flourishing. This is manifestly unjust. We do not intend to deny the contribution to care given by women in some of the roles listed above, but this cannot be an excuse to relegate them to family care activities alone but rather be the stimulus to harness their care skills in the worlds of science, politics, business, and education.

In conclusion it is worth noting that Pope Francis has accelerated the process of employing more women in key Vatican roles. He has appointed Sister Raffaella Petrini as Secretary General of the Vatican State Governorate, Sister Alessandra Smerilli as Secretary of the Dicastery for the service of Integral Human development, Catia Summaria as Prosecutor of Justice at the Vatican Court of Appeal Court, Barbara Jatta as Director of the Vatican Museums, and Sister Nathalie Becquart as undersecretary of the Synod of Bishops, the first women in this office with the right to vote.

We hope that our research will provide knowledge and practical ideas for a rapid overcoming of the persistent inequalities which continue to exist in Catholic institutions.

Conceptual Framework

Women's Leadership for a Better World: Care, Justice and the Common Good

Lisa Sowle Cahill

Care: a personal and social virtue

The first two decades of the twenty-first century have produced new and often more destructive versions of injustices that have long plagued the human race: violence, war, poverty, sexism, racism, and patterns of domination based on class and caste. While “globalization” offers more opportunities for human interconnection through communication and travel, it has also provided opportunities for more effective exploitation and domination of the poor by the privileged, especially through the globalized economy, international financial institutions, and transnational corporations. Over the past century, humanity's degradation of the natural environment – whose effects disproportionately afflict the world's most poor, marginalized, and vulnerable peoples – has increased with a rapidity and to an extent that cast into doubt the future of many living species on planet Earth, including human beings.

In his recent encyclicals, *Laudato si'* (2015) and *Fratelli tutti* (2020)¹, Pope Francis proposes “care” as a virtue and a practice that overcomes divisions among human beings and between humanity and the rest of the natural world. Such divisions inevitably involve exploitation of the vulnerable by the powerful. Care is the antidote to planetary injustices. “Because all creatures are connected, each must be cherished with love and respect, for all of us as living creatures are dependent on one another. Each area is responsible for the care of this family” (*Laudato si'*, 42). “All of us can cooperate as instruments of God for the care of creation, each according to his or her own culture, experience, involvements and talents” (14). All human beings everywhere are summoned to the vocation of compassionate and justice-seeking care.

Yet historically in the Christian (including Catholic) tradition, not only have care-related (and indeed Christ-like) dispositions and roles (such as empathy, compassion, service, forgiveness, and sacrifice) been

¹ All the encyclicals referenced in this paper can be accessed at the Vatican website (in multiple translations), www.vatican.va; or by googling the title.

seen as more characteristic of women than of men; but also, on the supposed basis that these virtues ‘suit’ women better for domestic life rather than public leadership, women have been excluded from many important opportunities to contribute in a caring way to the common good and the struggle for justice. Across cultures, women are expected to be the pre-eminent and most self-sacrificing caregivers in families and societies. Women typically take on the major local responsibilities of care, especially when families and communities live in poverty or are suffering crises. Women, like men, are called, too, to the larger social works of care that can transform injustices suffered by humanity, other species, and the planetary environment as a whole. Women’s caregiving is a major sustainer of cultures worldwide, bringing compassion, sensitivity to others, and service that add to the quality of human relationships and social endeavours. Yet women’s contributions are too often taken for granted, diminished, or confined to the domestic sphere².

Around the world women carry out about 40% of agricultural labour, yet own just 20% of the land, and make up about 60% of people who are chronically hungry³. On a daily basis, women spend three times as many hours in family caregiving as men⁴. The reality is that women’s undeniable important work as wives, mothers, and domestic caregivers, so prized

² While Pope Francis has denounced what he perceives as a “gender ideology” of individually chosen gender (*Amoris laetitia*, 56), he explicitly recognizes the complexity of gender when he grants that “the configuration of our own mode of being, whether as male or female, is not simply the result of biological or genetic factors, but of multiple elements having to do with temperament, family history, culture, experience, education, the influence of friends, family members and respected persons, as well as other formative situations”. Hence, gender cannot be captured by “rigid categories”. A “rigid approach” that “overaccentuates” binary gender identities “does not help children or young people to appreciate the genuine reciprocity” necessary to “the real conditions” of marriage and family (*Amoris laetitia*, 286). In fact, it is precisely stereotypical gender role rigidity that disadvantages women with regard to social roles, as is argued in detail in the essay in this volume by Lucia Corno and Paolo Gomasca. Yet, while framed in terms of justice for women and women’s contributions of care, this introduction is not intended to deny or diminish the reality and dignity of persons with diverse gender identities, who often suffer exclusion in society and in faith traditions and are the targets of gender-based violence worldwide. Many hope that Catholic social teaching will provide an inclusive vision of care that transcends a binary concept of gender (as endorsed in *Laudato si’*, 155), and embraces LGBTQ+ people. The Pope’s personal outreach to, and meetings with, LGBTQ+ persons represent a wider commitment to accompany all compassionately and respectfully on their life journeys. See James Martin, “Pope Francis Has Been a Sea Change for Catholic LGBTQ Ministry”, *National Catholic Reporter*, October 1, 2021, <https://www.ncronline.org/news/vatican/pope-francis-has-been-sea-change-catholic-lgbtq-ministry>.

³ UN Women, “Facts and Figures”, <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/commission-on-the-status-of-women-2012/facts-and-figures>.

⁴ *The World’s Women: Trends and Statistics*, United Nations Department of Economic and Social Affairs, <https://www.un.org/en/desa/world%E2%80%99s-women-2020>.

by many women globally, is distorted and institutionalized culturally in ways that severely reduce, if not negate, women's roles and rights in other areas of human flourishing. On the other hand, men and boys are tacitly discouraged from embracing the compassion-based vocations which involve care and self-giving and constitute being a follower of Christ and a full human being, whether in public or familial roles.

Women lack the social support necessary to fully realize not only their family roles, but even more so their public and professional roles, and those other roles necessary for the functioning of a good and just society. In fact, although women's education is a key factor in determining children's survival, women make up two-thirds of the world's illiterate people⁵. Women are under-represented in science and technology and in leadership positions in politics, business, education, and more; even within more advantaged societies, women who gain access to the professions work a "double shift" of economically productive work and domestic labour⁶. This situation offends gospel values, human dignity, the common good, and justice. We must remember that "everything and everyone is connected" (the repeated refrain of *Laudato si*). Without in any way denigrating or minimizing women's expressions of care in the family and in service to others, we wish to emphasize that women's as well as men's leadership in every sector of society is essential to transforming present conditions into a better, a more just, and a more caring world.

Care and catholic social teaching

Catholic social teaching has long maintained that justice demands the participation of all in the benefits of society, and the empowerment of all to participate in realizing the common good, care for others, and their own personal dignity and flourishing. The Catholic tradition connects care as a Christian responsibility to social justice and the common good by themes like mutual respect, care for the poor, and solidarity.

Virtually since its inception, Catholic social teaching has recognized that although understanding what justice requires is sometimes difficult or ambiguous, the real barrier to social justice is not adequate understanding of what is right in theory, but rather lack of the practical will to regard one's close and distant neighbours with compassion and solidarity, and to put the common good before personal or group advantage. As early as *Quadragesimo anno* (1931), Pope Pius XI recognized that "so-

⁵ UN Women, "Facts and Figures".

⁶ Arlie Hochschild and Anne Machung, *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*, revised edition (New York: Penguin Press, 2012).

cial justice” will never be realized without the virtue of “social charity” (88). Similarly, Pope John Paul II insisted that social justice demands more than abstract proposals or international targets that are not backed by effective strategies for implementation. It requires authentic solidarity. Solidarity is “a firm and persevering commitment to commit oneself to the common good; that is to say to the good of all and of each individual” (*Sollicitudo rei socialis*, 38). In the same vein, Pope Francis highlights “care” as both a personal and a social virtue that can alleviate injustice by connecting neighbour to neighbour and to the natural environment. Both *Laudato si’* (2015) and *Fratelli tutti* (2020) celebrate care as an inclusively human virtue that forms for compassion, justice, and mutual respect and solidarity.

Care and the Gospel

A life that expresses compassionate care, solidarity and justice is at the very essence of what it means to be a disciple of Jesus Christ. At the heart of the Christian gospel stands Jesus’s command to love God and neighbour (Mt 22, 34-40), and to care especially for those who are most vulnerable to social exclusion and rejection. “Whatever you did for the least of these you did for me” (Mt 25, 40). Jesus illustrated the meaning of neighbourly love specifically with the parable of the Good Samaritan, in which a passer-by with resources shows care and mercy to someone who has been left half-dead by robbers (Lk 10, 29-37). Jesus concludes the story with the exhortation, “Go and do likewise”.

Jesus taught care as a responsibility for all Christians and modeled it in his own life, for example in his open table fellowship, his friendships with women and men, his outreach to “sinners and tax collectors” (Mk 2, 13-17), his healing miracles, his self-giving death on a cross, and his risen presence in a new family of sisters and brothers in Christ (John 17, 20-23; 1 John 3, 1; 2 Cor 13, 11; Ephs 3, 15; Gals 3, 26-29; Hebs 2, 10-11). Compassion, care, mercy, mutual support, and service are Christian virtues for all disciples of Jesus.

Jesus and the Good Samaritan give out of their abundance to those who have less; Jesus challenges the powerful to yield some of their prerogatives so that those who lack basic goods may flourish. Pope John Paul II calls the entire Church to an “option or love of preference for the poor”, not only to offer aid, but to support the efforts of the poor to define their own needs and claim their own rights (*Sollicitudo rei socialis*, 39, 42). This should direct Christian care to the millions of people in the world who suffer poverty, violence, and environmental devastation. Among these, women and girls are especially vulnerable. Women, to-

gether with men, are called to fulfill their Christ-like vocations of mutual respect, solidarity and care for all creation.

“Laudato si” and care

Care, properly defined, concerns interpersonal relationships, and relationships of persons to the natural world around them. Yet gestures of care are inherently also “civic and political”, in that they seek to “build a better world”, including “macro-relationships, social, economic and political ones” (*Laudato si*, 231). As with Pope John Paul II’s call for “solidarity” as a social expression of charity and an active commitment to justice and structural change (*Sollicitudo rei socialis*, 38-39, 45), Pope Francis insists that “social love moves us to devise larger strategies to halt environmental degradation and to encourage a ‘culture of care’ which permeates all of society” (*Laudato si*, 231).

In *Laudato si*, Pope Francis personifies the Earth as mother and sister (e.g., 1-2, 53), thereby evoking human compassion, motivation to care for the Earth, and transformative practices and policies. This has been an effective strategy. At the same time, real women in communities impacted by environmental losses are already acting to bring about change. They are not simply passive victims awaiting rescue, although they do *need* compassion, support, and national and international allies. Women community leaders and activists (especially indigenous women and other women from rural and farming communities) are among the most active and effective protectors, caregivers, and public advocates for the health of their natural environments, and for the land and resources of their peoples. Women often see caregiving as a meaningful part of their identities as females. In fact, women have been, throughout history, socialized to express caring dispositions and behaviour patterns. Women have always been the ones to take care of infants, the elderly, friends in need, the children of other women, and others who have trouble satisfying their basic needs. Thus, if humankind is ready to shift from domination to care, as Pope Francis exhorts, it is important to recognize women’s special and ongoing experience and established contributions of care, both personal and political, without reinforcing stereotypes or excluding women from public roles.

Care and “Fratelli tutti”

An equally, if not more important, resource for a Catholic social ethic of care is the encyclical *Fratelli tutti*. This Papal letter mentions care multi-

ple times, defining care primarily as “mutual care” among “brothers and sisters” in the human family (181). *Fratelli tutti* makes it a point to assert repeatedly that “fraternity” means “social friendship” and includes men and women, sisters and brothers; we should all exercise “mutual care”. *Fratelli tutti* specifically stresses the need for concrete action manifesting care for the whole community (114-117). Care expressed in solidarity “also means combatting the structural causes of poverty, inequality, the lack of work, land and housing, the denial of social and labour rights. It means confronting the destructive effects of the empire of money... Solidarity, understood in its most profound meaning, is a way of making history, and this is what popular movements are doing” (116).

Fratelli tutti commends to all the ideal of “social friendship” (defined in 99), which Pope Francis repeatedly specifies in gender-equal terms as uniting all persons (see 6, 8). Indeed, he identifies, not only that “women possess the same dignity and identical rights as men”, but that past and present Catholic teaching on this point has been neither respected nor lived out in practice, even by the Church itself (23). In *Familiaris consortio* (1981), Pope John Paul II had already insisted on women’s equal rights in work and family (22); and in his 1995 *Letter to Women*, he praised “the great process of women’s liberation” (6) and stressed the need for *real equality* of rights such as “equal pay for equal work, protection for working mothers, fairness in career advancements” (4).

Yet four decades later, it was no less necessary for Pope Francis to reiterate the same concerns, adding that teaching, as such, is ineffective if it is not embodied in action. “We say one thing with words, but our decisions and reality tell another story” (23). Likewise, at the international level, many agreements have been adopted to protect women’s rights, with little effect on practical discrimination against, and even subjugation of, women (24). This reality is a form of structural sin that undermines the human dignity of both men and women and obstructs women’s valid and indispensable contributions to social leadership. It contradicts the vision of “social friendship” emphasized by Pope Francis.

Catholic social commitment to care

Pope Francis makes a point that cannot be overemphasized: high level proclamations, religious teachings, and even legislation will be of little avail unless there is concerted action to realize their goals in the face of what is often massive cultural resistance, especially regarding justice for women and girls. Domestic violence and sexual abuse within families are cases in point. Multiple popes and documents of Catholic social teaching have condemned violence against women and children over dec-

ades. Yet women continue to be exposed to these evils in every culture and society, at every economic and social level, to greater and lesser degrees depending on intersecting vulnerabilities of race, class, ethnicity, economics, and social status. Members of the Church are no exception, sadly, either as victims or perpetrators. Such horrific abuses of human dignity, gospel values, social solidarity, and widely-affirmed norms of justice, will continue unabated unless worldwide cultures enforcing women's secondary status are converted and transformed at every level. Advocacy for *and by* women must become an even stronger and more consistent political goal of the Roman Catholic Church itself, throughout its social presence and ministries. (In many if not most dioceses of the world, most actively participating Catholics are women.)

The Roman Catholic Church, as an international institution with global reach and a presence in local communities virtually everywhere, has the power to become a truly transformative and effective agent of change. The Church and all its subsidiary institutions, organizations, and members, from global to local, women and men, clergy, religious, and laity, must develop the courage and commitment to live out authentic solidarity in favour of inclusive "social friendship", and against every form of unjust discrimination and structural exclusion of women and girls. Women's just access to all social and public roles, women's leadership positions in politics, business, science, education, civil society, and in the Catholic Church itself, are essential if the world is to rise to the challenges of our century. These challenges include ongoing war and violent conflict, global pandemics, climate change, social crises of poverty and rising inequality, and the inadequacy of models of economic growth that only exacerbate the foregoing challenges and crises. These *challenges* for all cannot be resolved without the full *participation* of all, most certainly including women, who constitute half the human race, and whose unrealized potential constitutes a rich resource for the better world we want to create.

The contributions of this project

The following essays on women's leadership are written from the perspective of Catholic social teaching, the goal of gender justice, and the accomplishments and potential of Catholic research universities. The first essay, by Lucia Corno and Paolo Gomasasca, offers abundant evidence from the social sciences about the origins, nature, and effects of gender stereotypes. The authors note that the fact that women assume the majority of "domestic, caring roles", leads people to assume that women are essentially "communal nurturers", while men in contrast are

“agentic leaders”. These stereotypical role expectations then begin to function as prescriptive rules: women not only *are* in fact, but “*should be*” nurturers, more so than men. This leads to prejudice against women’s excellence in other leadership roles, for example, in business, politics, or academia. Part of the solution, they conclude, must be to see parenthood as a common responsibility of both men and women.

Isabel Capeola Gil shows how gender stereotypes play out in the world of higher education. Certainly progress is being made: in 2022, 43 of the top 200 universities worldwide were led by women. Yet this is less than 25% and progress is still relatively slow. In Catholic institutions, only 8% of rectors, presidents, and vice-chancellors are women. Gender stereotypes play a part; women are perceived to be too emotional, risk averse and unambitious to make good leaders. Moreover, the unequal domestic care burden borne by women, especially early in their career path (when they are more likely to be mothers of young children), prevents women from performing (and even more importantly, from being *perceived* as performing or as able to perform) to the standards of their male colleagues. Sadly, Catholic universities, as compared to other sectors of higher education, are “underperforming” in providing equal opportunities to women, and in empowering women in leadership positions. The essay concludes with an action plan comprising six initiatives.

The remainder of the essays focus on specific issues and provide case illustrations of best practices to advance gender equality in higher education. Miki Sugimura, in her second contribution, stresses that efforts to maximize opportunities for women in higher education must go beyond “equality of opportunity” at the entry level. “Equity” is an equally indispensable concept: are the social supports and processes in place that are necessary to allow women (or others) to take advantage of an “equal” opportunity and realize the goals to which it opens the door? For example, she points out, although female enrollment in tertiary education has tripled since 1995, women are highly *underrepresented* in STEM areas of study and research (science, technology, engineering and mathematics). An encouraging counterexample is the international Asian University for Women (Bangladesh) that identifies and educates talented women from economically disadvantaged communities. A recent graduate is spearheading a project to recruit women from Nepal, through a partnership of AUW and the Nepal Jesuit Social Institute, thus demonstrating how Catholic organizations and institutions can be “part of the solution”, putting into action the values of Catholic Social Teaching – values of the dignity of all persons, the common good and justice.

Anna Berga Timoneda, Pilar Bontá, and Silvana Zanlungo Matsushiro develop two further “best cases” of policies furthering gender equality, referencing particularly the success of women in science. The first is the

system of universities and research centres in Catalonia (Spain), coordinated by an inter-university Council, which in turn includes a Women in Science Committee. This Committee advises, promotes, and monitors gender equality curricula and plans. This pioneering initiative, which collaborates with governmental bodies, can be a model for other contexts. The second case features a Catholic university in Chile, the Pontificia Universidad de Chile. Since 2019, mobilization in civil society for women's equality has led the university to form, first, a commission on women's equality, and second, a Directorate of Gender Equity. Collaborating with a network of 30 other Chilean universities, PUC is improving its record, despite the challenges of COVID (including women's extra responsibilities for children) and some remaining gaps in hiring and advancement.

Daniela Bragoli, Giovanni Marseguerra, and Antonella Sciarrone Alibrandi show the positive social benefits that can result when women's public leadership is recognized, and women are afforded the opportunity to contribute to the common good through public and professional roles. They show evidence that the sustainability practices of Italian SME's (small and medium-sized enterprises) rise in proportion to the number of women on their corporate boards. In the view of these authors, this result is due to women's gender socialization which reinforces women's relational capacities and commitment to ethical practices in the firms they serve. Thus, gender equality is especially important on boards of directors, as the directors are corporations' ultimate decision-makers. Since environmental sustainability is a high priority of Pope Francis and of Catholic social teaching since the Second Vatican Council, this study is of great relevance to the justice agenda of the Church today.

Finally, Helen Alvaré returns to gender roles in the domestic space, arguing that despite the need for gender equity comprehensively, women's contributions in the family are especially crucial to the welfare of families, communities, and societies. While both parents are called to provide care to children, and while unjust imbalances of care should be corrected, it is a fact that women provide more direct care than men for children in the home. Thus, women's domestic labour should be valued and supported by society, through laws and policies that enhance women's ability to parent, which support marriage as a framework for parenting, and parents' (especially women's) ability to make contributions beyond the family. Structural supports should include parental leave, job flexibility, and job security following parental leave, and might even extend to government benefits for all parents.

These essays identify and demonstrate the reality of the barriers to women's success and to gender equality that exist in all societies and

across all sectors. These barriers violate the teaching and norms of recent Catholic social teaching, and of Pope Francis's call for a social ethic and practice of care. The authors provide incisive analyses of how stereotypes and structural injustices work to disadvantage women, and offer provocative and constructive recommendations for change, especially in higher education. Isabel Gil quotes a 2022 statement of Pope Francis that is a good way to launch the reader into the vision of gender equality and care in Catholic higher education that the remainder of this volume develops: "As long as they are not homologated by the prevailing system of power, women, by acquiring power in society, can change the system, if they manage so to speak, to convert power from the logic of domination to that of service, of care".

Definition of “Care”

Lisa Sowle Cahill, Maria Clara Bingemer, Barbara Schellhammer

Generally speaking, to “care” is to feel concern or interest – to attach importance to something, to like or love someone or something, and to be invested in what happens to them or to it.

Care (as a noun) refers to the process of protecting someone or something and providing what that person or thing needs; the provision of what is necessary for the health, welfare, maintenance, and protection of that being.

In social philosophy, “care” can be looked at from an etymological point of view. The word stems from the Greek ἐπιμέλεια (*epimeleia*) and comes up later in the Latin term “*cura*”. It meant being burdened with worries, troubles, or anxieties as well as to care for a successful, meaningful life and to heal (“cure”) what is sick.

Interestingly, “care” in these traditions not only aims at “caring” for somebody else, but for oneself. It was Michel Foucault (2005) who pointed out and highlighted how important the Socratic notion of self-care (gr. *epimeleia heauton*) is – particularly in our dealings with others. One must take care for oneself in order to become a caring person – for other people and the larger *polis*.

“Self-care” doesn’t mean to treat oneself “well”, rather it means to honestly face one’s inner turmoil, to confront inner shadows, desires and negative emotions and to be able to control and transform them. It also means striving to provide for one’s own essential material, social, and psychological needs. Only then will we be able to truly listen, to genuinely *be* with others, instead of being driven by what we experience in ourselves.

In the Platonic dialogue *Alcibiades I*, self-care stands out as a prerequisite for the exercise of power over others in a positive manner. Thus, in order to rule others, we have to be able to rule ourselves (Schellhammer, 2019).

Theoretical perspectives on “care” differ according to disciplinary location, and they differ in terms of their theoretical status. Thus “care” doesn’t come as a clear and self-contained explanatory model for a specific social phenomenon, but rather takes the form of a “sensitizing con-

cept". It could be said that "care" lies on a continuum between theory and practice, it shows itself by manifesting what it does.

From a phenomenological point of view, "care" takes on different forms – historically and culturally. Thus, it is important not to present one form of care as the only ethically correct and supposedly effective form of care. Moreover, it is important to be sensitive to differences and at the same time not to prescribe certain forms of care to certain peoples. Two examples: 1) Carol Gilligan's "ethics of care" has been criticized by some theorists as reifying binary gender roles as she contrasted a masculine morality of justice to a morality of care with feminine connotations; 2) in her book *Life Beside Itself. Imagining Care in the Canadian Arctic*, Lisa Stevenson (2014) shows – in the context of high suicide rates among Inuit peoples – how important it is to be sensitive to culturally different forms of care so as to truly "care" instead of just "treating" people, often with negative outcomes.

From a *normative* point of view, "care" functions as an alternative or even corrective concept to common ideals of autonomy. It serves as a critical instrument to analyze entrenched forms of domination and gives rise to processes of transformation. In this understanding, care allows for a social critique centered on the gender-hierarchical division of labour and capitalist relations of production. What seems particularly interesting here are, for example, models of "caring masculinities" in which counter-hegemonic conceptions of masculinity exist, instead of laying the "caring-burden" as well as the "caring-benefit" only on female gender roles (Elliott, 2016). Other intriguing concepts of care are used in democracy-theoretical re-conceptualizations, in which the democratic distribution of competence and responsibility for care are addressed, e.g., in the framework of a "caring democracy" (Tronto, 2013, pp. 30-33).

In a Catholic theological, ecclesial, political, and justice-oriented context, the meaning of care can be drawn from the encyclical of Pope Francis whose subtitle carries the word: *Laudato si'* (*On Care for Our Common Home*). *Laudato si'* addresses the interconnectedness of all creatures, and the responsibility of humans to show compassion and care for the natural environment and for human communities which are most affected by environmental destruction. This encyclical resonates with the earlier work on "care" and the environment by the Brazilian liberation theologian Leonardo Boff, and in the Earth Charter, first developed in 1992, in Rio de Janeiro, at the United Nations Conference on Environment and Development (see Boff, 2007).

According to Pope Francis, care is not limited to interpersonal relationships, but has a social justice dimension. Expressions of care are "civic and political", in that they seek to "build a better world", including

“macro-relationships, social, economic and political ones” (231). In the 2020 encyclical, *Fratelli tutti*, Pope Frances repeatedly encourages “mutual care” among all “brothers and sisters” in the human family (181).

References

Boff, L. (2007). *Essential care: an ethics of human nature* (A. Guilherme, Transl.). London: SPCK.

Burton, B.K., Dunn, C.P. (n.d.). “*Ethics of care*”. Encyclopedia Britannica, <https://www.britannica.com/topic/ethics-of-care>, accessed 23 December 2021.

“Care”, definitions, in Cambridge English Dictionary, <https://dictionary.cambridge.org/us/dictionary/english/care>; and Oxford English Dictionary, <https://www.oed.com/view/Entry/27902?rskey=By3W28&result=4#eid>, accessed 2 December 2021.

Elliott, K. (2016). Caring Masculinities. *Men and Masculinities*, 19 (3), 240-259.

Foucault, M. (2005). *The Hermeneutics of the Subject*. New York: Palgrave MacMillan.

Schellhammer, B. (2019). *Fremdeheitsfähig werden. Zur Bedeutung der Selbstsorge für die Begegnung mit Fremdem*. Freiburg: Karl Alber.

Schmitt, S. (2019). *Care*. In *Gender Glossary*. <https://gender-glossar.de/c/item/98-care>, accessed 23 December 2021.

Tronto, J.C. (2013). *Caring Democracy. Markets, Equality, and Justice*. New York: NYU Press.

Gender Stereotypes and Barriers to Women's Leadership

Lucia Corno, Paolo Gomarasca

Introduction

In his famous and provocative study on gender advertising in the 1970s, Ervin Goffman, an American sociologist, acknowledged that “the analysis of sexism can start with obviously unjust discriminations against persons of the female sex-class” (Goffman, 1979, p. 8). In particular, he added, “Gender stereotypes run in every direction” (Goffman, 1979, p. 8). Not surprisingly, the harmful impact of stereotypes is not exclusively felt by women: it suffices to think not only of the ‘princessification’ of girls, but also of the toxification of boys (Russell, 2021; Kingsley Kent, 2021, p. 4). However, gender stereotypes do not seem to be perfectly symmetrical. Women in particular, because of persistent masculine domination (Bourdieu, 2001), mainly suffer from the negative impact of rigid gender norms. For example, focusing on the general topic of women’s leadership, it is undisputable that “gender stereotypes play a critical role in limiting the opportunities for women to emerge as leaders, decreasing women’s access to leadership roles and increasing the obstacles they must overcome in order to become leaders” (Ayman and Frame, 2004, p. 552).

This chapter delves into the subtle pervasiveness of our cultural “scripts” about femininity and masculinity (Albertson Fineman, 2010)¹, which are often extremely difficult to uncover because they are masked in a social belief system, that “automatically” normalizes and reproduces structures of inequality².

We have divided the chapter into three main research questions:

1. Where do gender stereotypes come from?
2. What are gender stereotypes?
3. Are gender stereotypes a human rights issue?

¹ Various stereotypes about women, for example, coalesce to form a femininity script.

² For the purpose of our chapter, we follow the standard definition of “belief system” provided by Deaux and Kite (1987, p. 97): “a set of beliefs and opinions about males and females and about the purported qualities of masculinity and femininity. This system includes stereotypes of women and men, attitudes towards the appropriate roles and behaviours of women and men, and attitudes towards individuals who are believed to differ in some significant way from the modal pattern”.

On the first point, clearly, gender stereotyping processes are a context-sensitive issue. That is why we observe a blatant discrepancy. We need, therefore, to understand if, and how, perceptions of men and women differ across geographical/cultural/religious settings. One hypothesis – as we will see – is that this great variation lies in a different historical process.

On the second point, gender-based stereotypes are not an isolated phenomena. They are underpinned by social and cultural norms, relating to ideals and practices of masculinity and femininity. It has been argued that social norms ought to be understood as a kind of “grammar of social interactions” (Bicchieri, 2005). Like a grammar, a system of social norms and beliefs establishes what is acceptable and what is not in a society or group. Consequently: it will not be possible to debunk false myths about femininity and masculinity, without challenging and changing the accepted rules that govern gender roles.

Finally, we will try to frame this challenge in terms of global justice: a process which is substantially overlooked and misunderstood in human rights discourses. Gender stereotyping is “a frequent cause of discrimination against women and a contributing factor in violations of rights” (Cusack, 2013).

Before moving to the first section, a clarification is needed on the multiple interpretations of masculinity and femininity in the current academic debate. We are not committed to a purely constructivist account of gender identity, which tends to reduce sexual difference to a cultural, manipulated fantasy. Nor do we endorse a biological essentialism, the widely discredited and outdated idea that men and women are fundamentally different due solely to their biology. A more prudent and reasonable hypothesis would be to assume that “nature and nurture work together” (Eagly and Wood, 2017). However, the coverage of this anthropological/psychological topic is far beyond the scope of our analysis. We briefly claim, though, that criticising gender stereotypes is consistent with the Catholic understanding of gender identity, summarized in three main lines of argument:

a. The Catholic Church is alert to the continuing discrimination against women³.

³ Pope John Paul II’s Apostolic Letter on the Dignity and Vocation of Women, *Mulieris dignitatem* (1988), clearly refers to “the situations in which the woman remains disadvantaged or discriminated against by the fact of being a woman” (*Mulieris dignitatem*, 10). In his message on the occasion of the International Conference Women and the post-2015 development agenda: *The challenges of the sustainable development goals*, Pope Francis stated: “Women face a variety of challenges and difficulties in various parts of the world. In the West, at times they still experience discrimination in the workplace; they are often forced to choose between work and family; they not infrequently suffer violence in their lives as fiancées, wives, mothers, sisters and grandmothers. In poor and developing countries, women bear the heaviest burdens”.

- b. The Catholic Church is aware of the risks of stereotyping⁴.
- c. Emancipation is not masculinization, nor the cancellation of sexual difference⁵.

1. *Where do gender stereotypes come from?*

The origin of gender stereotypes is a complex issue as it involves many correlated elements within an individual's culture, religion, and background.

⁴ Pope Francis invites us to avoid gender rigidity, without that meaning, however, an endorsement of gender constructivism and/or the irrelevance of sexual differences. The point is to criticize a harmful "overaccentuation" (i.e. stereotypization) of gender: "masculinity and femininity are not rigid categories. It is possible, for example, that a husband's way of being masculine can be flexibly adapted to the wife's work schedule. Taking on domestic chores or some aspects of raising children does not make him any less masculine or imply failure, irresponsibility, or cause for shame. Children have to be helped to accept as normal such healthy 'exchanges' which do not diminish the dignity of the father figure. A rigid approach turns into an over accentuation of the masculine or feminine, and does not help children and young people to appreciate the genuine reciprocity incarnate in the real conditions of matrimony. Such rigidity, in turn, can hinder the development of an individual's abilities, to the point of leading him or her to think, for example, that it is not really masculine to cultivate art or dance, or not very feminine to exercise leadership. This, thank God, has changed, but in some places deficient notions still condition the legitimate freedom and hamper the authentic development of children's specific identity and potential" (Post-Synodal Apostolic exhortation *Amoris laetitia*, 286).

⁵ From the Catholic Social Teaching perspective, gender equality is undisputable: "The woman – according to John Paul II – is another 'I' in a common humanity" (*Mulieris dignitatem*, 6). That is why the promotion of an alleged male superiority is theologically unjustifiable (see Sowle Cahill, 2004). This principle of common dignity – as explained by Benedict XVI – entails the right of women to participate in the life of the Church and of society: "Man and woman, equal in dignity, are called to enrich themselves mutually in communion and collaboration, not only in matrimony and in the family, but also in society and all of its dimensions" (Address of His Holiness Benedict XVI to Participants in the 23rd Plenary Assembly of the Pontifical Council of Laity, 15 November 2008). However, dismantling gender stereotypes should not be confused as an ambiguous process of masculinization of women: "In the name of liberation from male 'domination' – as *Mulieris dignitatem* indicates – women must not appropriate to themselves male characteristics contrary to their own feminine 'originality'" (10). Still less can there be any suggestion of overcoming the reality of sexual difference, as clearly argued by Pope Francis: "Modern contemporary culture has opened new spaces, new forms of freedom and new depths in order to enrich the understanding of this difference. But it has also introduced many doubts and much scepticism. For example, I ask myself, if the so-called gender theory is not, at the same time, an expression of frustration and resignation, which seeks to cancel out sexual difference because it no longer knows how to confront it. Yes, we risk taking a step backwards. The removal of difference in fact creates a problem, not a solution. In order to resolve the problems in their relationships, men and women need to speak to one another more, listen to each other more, get to know one another better, love one another more" (General Audience, Saint Peter's Square Wednesday, 15 April 2015).

When analysing survey data collected across various countries, we observe, for example, that in Iceland, almost no one (3.6%) believes that a woman has less of a right to available jobs than a man, whereas in Egypt, almost everyone believes this to be true (94.9%)⁶. What cultural variables could possibly explain this difference in gender attitudes across countries?

One potential hypothesis on the differences in attitudes and gender roles lies in the different ways in which various cultures practised agriculture in the pre-industrial period. Ester Boserup (1970), from whom this theory originated, identifies important differences between shifting cultivation and plough cultivation. Shifting cultivation is labour intensive and uses handheld tools like the hoe and the digging stick. Plough cultivation, by contrast, is much more capital intensive, using the plough to prepare the soil. Unlike the hoe or digging stick, the plough requires significant upper body strength and bursts of power, which are needed to either pull the plough or control the animal that pulls it. Because of these requirements, when plough agriculture is practised, men have an advantage in farming relative to women. Therefore, in societies where men have an advantage when it comes to activities outside the home women are more likely to specialize in those activities which take place in the home.

To test this hypothesis, Alesina, Giuliano and Nunn (2013) combined pre-industrial ethnographic data from a wide variety of nations and ethnic groups which reported whether those societies traditionally practised plough agriculture, alongside contemporary measures of individuals' views about gender roles. They show that descendants of societies that used plough agriculture have less equal gender attitudes and lower female participation in the workplace today. In the same vein, Alesina, Brioschi and La Ferrara (2019) find that ethnic groups whose women were historically less involved in production activities have a higher incidence of domestic violence today, and a higher tolerance of it.

History seems to be an important determinant for female labour force participation today. Indeed, as for gender attitudes, the degree to which women participate in the labour force and their more general role in society differ widely across the world, and this variation goes hand in hand with variation in cultural beliefs about the appropriate role of women (Fortin, 2005; Fernandez, 2007; Fernandez and Fogli, 2009). History can affect the evolution of these beliefs, as specific gender norms arise following shocks to the working status of women and tend to persist as they are transmitted across generations (Alesina et al., 2013).

⁶ The figures are based on the 4th wave of the World Values Survey, which includes information from 62 countries surveyed between 1999 and 2004.

Demographic shocks that alter a society's sex ratio can potentially have long term effects on the role of women, if a shortage of male workers increases female labour supply and this affects the predominant views about working women. Teso (2019) examines whether the current variation in women's participation in the labour force within Sub-Saharan Africa is linked to a large demographic shock that accompanied one of the most crucial events in African history: the transatlantic slave trade. This historical shock affected the division of labour along gender lines in the remaining African population, as women substituted for the missing men by taking up areas of work that were traditionally male tasks. By analysing variations in the degree to which different ethnic groups were affected by the transatlantic slave trade, Teso (2019) shows that women whose ancestors were more exposed to this shock are today more likely to be in the labour force, have lower levels of fertility, and are more likely to participate in household decisions. The marriage market and the cultural transmission of internal norms across generations represent important mechanisms explaining this long-run persistence.

2. What are gender stereotypes?

2.1. Definitions and dynamics

In the APA Dictionary of Psychology, gender stereotype is defined as follows: "A relatively fixed, overly simplified concept of the attitudes and behaviours considered normal and appropriate for a male or female in a particular culture. Gender stereotypes often support the social conditioning of gender roles"⁷. As rightly noted by Koenig (2018), Gender stereotypes have *descriptive* components, or beliefs about how males and females typically act, as well as *prescriptive*, injunctive components, or beliefs about how males and females *should* act (Koenig, 2018). But this is not the end of the story: gender-based stereotypes are underpinned and influenced by "social norms", which relate to ideals and practices of masculinity and femininity. The difference is subtle, but relevant: "Whilst stereotypes inform our assumptions about someone based on their gender, social norms govern the expected and accepted behaviour of women and men, often perpetuating gendered stereotypes" (Stewart et al., 2021, p. 2).

Furthermore, we need to highlight that not only are gender stereotypes typically descriptive and prescriptive, but also that expectations encapsulated and governed by social norms tend to be organized in this twofold way. "A social norm – Bicchieri (2017) argued – is a rule of be-

⁷ Available at <https://dictionary.apa.org/gender-stereotype>

haviour such that individuals prefer to conform to it on condition that they believe that a) most people in their reference network conform to it (empirical expectation), and b) that most people in their reference network believe they ought to conform to it (normative expectation)” (Bicchieri, 2017, p. 35). Clearly, if a normative expectation is in place (i.e., others believe one ought to conform to the stereotypical behaviour), the reaction to deviance draws social disapproval, or even extreme punishment.

So what is the process of formation and development of a social norm?

We can potentially distinguish a dynamic of three stages.

1. At the first stage, what plays an important role is the psychological inclination to deduce the agent’s true nature from her/his actions. In the case of masculinity and femininity, we tend to infer that women are fundamentally communal nurturers (and men are agentic leaders), “because” women typically engage in domestic, caring roles.

2. The second stage is that of the *habitus*. A cluster of similar inferences about gender roles within a reference network triggers a reinforcement sharing mechanism that functions as a self-fulfilling prophecy: “We form expectations based on the schemata we share, act on those expectations, and interpret others’ behaviour accordingly. Our expectations of people can influence their behaviour and subtly drive them to behave more stereotypically, thereby confirming our initial expectations” (Bicchieri, 2017, p. 136). As already noticed by Bourdieu (2021), this is the tragic logic of the curse: “Whatever they do, women are condemned to furnish the proof of their malign nature and to justify the taboos and prejudice that they incur by virtue of their essential maleficence, in accordance with the logic, which can be described as tragic, whereby the social reality that produces domination often confirms the representations that domination invokes in order to justify itself” (Bourdieu, 2001, p. 32).

3. Finally, at the third stage, the stereotypical schemata we share can evolve from the level of description to injunction. It happens when empirical expectations about commonly observable behaviour turn into projectable regularities in time: “Those actions we regularly expect become the ‘right’ ones, and so a normative element becomes a core part of a script” (Bicchieri, 2017, p. 136).

The stereotypical belief that “women *are* nurturing” has been transformed into a prescriptive rule: “women *should be* nurturing”. This rule is now part of a complex gender script, a sort of “web of habits”, as Allport called it, in his seminal work on prejudice (Allport, 1954, p. 46), which is embedded within the socio-cultural fabric of a society, to the point that it could fly be-

low the radar of our conscious awareness⁸. This would explain why, when we encounter a significant departure from a standardized social norm – for example a woman leader –, we unconsciously react in a negative, even punitive way: “Habit-breaking is unpleasant. We prefer the familiar. We cannot help but feel a bit on guard when other people seem to threaten or even question habits” (Allport, 1954, p. 46).

2.2. The Gender Social Norms Index

“What stops gender equality from evolving in the right direction in many countries? It is norms. It is attitudes. It is stereotypes”. This is a striking admission from Phumzile Mlambo-Ngcuka, expressed when she was Under-Secretary-General of the United Nations and Executive Director of UN Women, at the Launch of the Mexico National Chapter of the Unstereotype Alliance (Mlambo-Ngcuka 2021)⁹. But the recognition of gender stereotype as “one of the most destructive barriers to progress in all societies” is now unequivocal. It closely echoes the 2020 Human Development Report of the United Nations Development Programme (UNDP, 2020)¹⁰, *Tackling social norms. A game changer for gender inequalities*. The following passage clearly reflects the grave concern for the discriminatory potential of social norms and gender stereotypes: “Social norms cover several aspects of an individual’s identity – age, gender, ability, ethnicity, religion and so on – that are heterogeneous and multidimensional. Discriminatory social norms and stereotypes reinforce gendered identities and determine power relations that constrain women’s and men’s behaviour in ways that lead to inequality. Norms influence expectations for masculine and feminine behaviour considered socially acceptable or looked down on. So they directly affect individuals’ choices, freedoms and capabilities” (UNDP, 2020, p. 6).

⁸ This issue is clearly related to the “implicit bias” debate, a special field of research in cognitive psychology that measures bias by using the implicit association test, or IAT. It is then a technical topic which cannot be treated in this chapter.

⁹ The Unstereotype Alliance is a thought and action platform that seeks to eradicate harmful stereotypes in all media and advertising content. Convened by UN Women, the United Nations entity for Gender Equality, the Unstereotype Alliance brings together partners and seeks to collectively use the advertising industry as a force for good to drive positive change all over the world. The Alliance contributes to empowering people in all their diversity (race, class, age, ability, ethnicity, religion, sexuality, language, education, etc.) to help create an equal world (available at <https://www.unstereotypealliance.org/en>) (retrieved April 5, 2022).

¹⁰ 2020 marks the 25th anniversary of the Beijing Declaration and Platform for Action (Beijing+25), the most visionary agenda on women’s empowerment to date. That is why UNDP is calling on governments and institutions to use a new generation of policies to change discriminatory stereotypes and beliefs and practices through education, and by raising awareness and changing incentives.

Hence the idea of measuring the impact of the stereotyping process. As is known, UNDP introduced the Gender Social Norms Index (GSNI) in 2019. Using data from World Value Survey¹¹, the GSNI captures how social beliefs can obstruct gender equality in four dimensions: political, educational, economic and physical integrity. Overall, the GSNI reflects how prevalent are biases from social norms in these dimensions as well as how are they evolving.

The report revealed that, despite decades of progress in closing the equality gap between men and women, an astonishing 90% of men and women hold some sort of bias against women, providing new clues to the invisible barriers women face in achieving equality. Focusing on political and economic indicators, which are especially relevant for our discourse, the results are clear.

Politics: According to the index, around half of the world’s population believes “men make better political leaders”.

Economics: 40% believe “men make better business executives” and roughly the same percentage thinks “men had more right to a job than women” (UNDP, 2020, p. 11).

	<i>Politics</i>		<i>Economics</i>	
	Not essential: Women have the same rights as men	Men make better political leaders than women do	Men should have more right to a job than women	Men make better business executives than women do
Simple average	29.2	46.1	36.0	40.3
Median	28.2	48.0	30.7	41.0
Weighted average	25.6	47.4	40.0	41.4

Source: Mukhopadhyay, Rivera and Tapia, 2019.

2.3. The labyrinth of leadership

As the GSNI reveals, the extent of bias is shocking and provides new clues to the visible, but also invisible (unconscious) barriers women face in achieving equality (Tabassum and Shankar Nayak, 2021). Eagly

¹¹ The World Values Survey (WVS) is an international research program devoted to the scientific and academic study of social, political, economic, religious and cultural values of people in the world. The project’s goal is to assess which impact values stability or change over time has on the social, political and economic development of countries and societies. Available at <https://www.worldvaluessurvey.org/WVSContents.jsp> (retrieved April 5, 2020).

and Carli, meanwhile, had already begun, in 2007, to revise the “glass ceiling” catchphrase to describe organizations’ failure to promote women into top leadership roles, preferring the image of “labyrinth” as more appropriate: “Times have changed, and the glass ceiling metaphor is now more wrong than right. For one thing, it describes an absolute barrier at a specific high level in organizations. The fact that there have been female chief executives, university presidents, state governors, and presidents of nations gives the lie to that charge. At the same time, the metaphor implies that women and men have equal access to entry and mid-level positions. They do not. The image of a transparent obstruction also suggests that women are being misled about their opportunities, because the impediment is not easy for them to see from a distance. But some impediments are not subtle. Worst of all, by depicting a single, unvarying obstacle, the glass ceiling fails to incorporate the complexity and variety of challenges that women can face in their leadership journeys. In truth, women are not turned away only as they reach the penultimate stage of a distinguished career. They disappear in various numbers at many points leading up to that stage” (Eagly and Carli, 2007).

Let us examine then, this labyrinth of leadership, so full of stereotype-traps.

Firstly, we must consider that women suffer from two specific forms of prejudice in the leadership field: a) perceiving women less favourably than men as potential occupants of leadership roles and b) evaluating behaviour that fulfils the prescriptions of a leader role less favourably when it is enacted by a woman. This double disadvantage depends on the double dimensions (descriptive/prescriptive) of gender stereotypes: a) deriving from the descriptive dimension is the perception of women as possessing less leadership potential than men, and b) deriving from the prescriptive dimension aspect is the less favourable evaluation of behaviour that fulfils the prescriptions of a leader role (and thereby violates the female gender role) when this behaviour is enacted by a woman compared with a man¹². As Eagly and Karau point out, this is a typical paradox: “Perceiving a female manager or leader as very similar to her male counterpart may produce disadvantage. This disadvantage can arise from the injunctive norms associated with the female gender role. Because women who are effective leaders tend to violate standards for their gender when they manifest male-stereotypical, agentic attributes and fail to manifest female stereotypical, com-

¹² Consequently, as stated by ILO, “without a structured approach to individual performance evaluation, a company is vulnerable to unconscious bias” (ILO ACT/EMP, 2017, p. 9).

munal attributes, they may be unfavourably evaluated for their gender role violation, at least by those who endorse traditional gender roles” (Eagly and Karau, 2002, p. 575).

This second disadvantage can be further combined with a third main problem, known as “stereotype threat”. This occurs when we fear that our actions will confirm a negative stereotype about our “group”. In response to this threat, we tend to underperform compared to our potential, thereby conforming to the stereotype. This is exactly what can happen in leadership contexts: stereotype-based expectations of inferiority can be psychologically burdensome for women leaders, to the point that, under stereotype threat, they can show a decrease in performance (Hoyta and Murphy, 2016).

Finally, a fourth barrier to women’s leadership can be added – female misogyny. Contrary to solidarity gender stereotypes, women in management and organizations are often not friends, do not cooperate and do not support each other (Mavin and Williams, 2013, p. 178). That is why the use of the sexist “queen bee” label returns: queen bees can be identified as senior women in masculine organizational cultures who have fulfilled their career aspirations by dissociating themselves from their gender, while simultaneously contributing to the gender stereotyping of other women. All this can result in “the perpetuation of the ‘women are not quite right for senior positions’ discourse. In uncovering female misogyny and women’s negative intra-relations, these concepts also limit women in taking advantage of career opportunities” (Mavin and Williams, 2013, p. 187).

2.4. Masculine norms and women’s empowerment in the leadership domain

The ability to reach the exit, avoiding that the labyrinth, becomes inextricable, requires a complementary serious look at masculinities and masculine social norms. As is historically evident, the public sphere, especially the world of economics and politics, has been stereotypically designed as a male preserve. According to the OECD (2021, p. 10), within this sphere, there are five norms that characterise restrictive masculinities and which are generally accepted across cultures. According to these norms, a “real” man should:

- a. Be the breadwinner, working for pay to provide for the material needs of the household.
- b. Be financially dominant, earning more than women.
- c. Work in “manly” jobs, regarding those professions that society defines as “men’s work” and not those it views as “women’s work”.

- d. Be the “ideal worker”, prioritising work over all other aspects of life.
- e. Be a “manly” leader, cultivating an assertive and space-occupying leadership style¹³.

On this stereotypical basis, it not difficult to imagine that women’s leadership is negatively impacted by a wide acceptance of restrictive masculinities: “On the supply side, the correlation between women’s underrepresentation in leadership positions and norms of restrictive masculinities may be explained by the fact that women refrain from applying for and pursuing leadership positions. Women and girls may internalise discriminatory beliefs, which shape their own identity, aspirations and behaviours. [...] On the demand side, employers and voters also make their choices based on beliefs that may include [the belief] that men make better leaders. They may therefore be less likely to choose or elect women into economic and political leadership positions, whatever their own gender. These conscious and unconscious biases lead to decisions in favour of men and to the detriment of women, and naturally creep into the economic and public spheres” (OECD, 2021, p. 35).

Obviously, real labyrinths of leadership are more complicated than our sketch of stereotype-traps. But we now have a fairly accurate picture of the social and political dimensions of the problem. The pressure of social norms/expectations and the extent of (unconscious) stereotypes fuel discrimination, and thus creates inequalities. This leads us to the final question of global justice.

3. *Are gender stereotypes a human rights issue?*

3.1. Gender stereotype as a human rights violation: the importance of CEDAW

Is stereotyping, to some extent, a “normal” process of social categorization, stemming from a basic cognitive need to simplify the real world?¹⁴.

¹³ While the private or domestic sphere has traditionally been treated as the domain of women, restrictive masculinities promote male dominance within this sphere as well. In the private sphere, the five norms of restrictive masculinities entail that a “real” man should: a) Have the final say in household decisions, positioning himself at the top of a hierarchy at home. b) Control household assets. c) Protect and exercise guardianship of family members, directing it especially at women and girls in the family. d) Dominate sexual and reproductive choices. e) Not do unpaid care and domestic work, considering this work as generally “women’s work” (OECD, 2021, p. 11).

¹⁴ This debate is still open. In a general overview, it is possible to distinguish three ‘waves’ of scholarship, with different assumptions and paradigms, in the social psychological study of social biases. The first wave, from the 1920s through the 1950s, conceptualized

The relevant point for us is not this. More important perhaps, it is to be alert when a gender stereotype has a “dignity-diminishing effect”, treating women as a second-class person or as less competent than man, by virtue of the fact that they are women (Cook and Cusack, 2010, p. 66). Indisputably, a question of justice arises.

Price Waterhouse v. Hopkins, 490 U.S. 228 (1989), for example, is a landmark case in this sense. It is the story of Ann Hopkins, a woman who was denied a promotion at Price Waterhouse, one of the largest accounting firms in the United States, because she was considered “macho”, “tough-talking”, and used “foul language”, and therefore failed to conform to certain gender stereotypes and expectations related to women. Hopkins had unquestioned task competence and she had demonstrated all of the behaviours that were required of a successful partner in this firm, but exactly these behaviours caused the problem because they were judged as non-congruent with the standard gender-role prescriptions of femininity. Six members of the Court concluded that adverse employment action like this, rooted in “sex stereotyping” or “gender stereotyping”, constituted impermissible sex discrimination, in violation of Title VII of the Civil Rights Act of 1964 (Fiske et al., 1991).

Remarkably, the Supreme Court framed the negative impacts of stereotyping in a wide range of anti-discrimination contexts, including in race-based affirmative action policies. This point should be emphasised, especially considering that discrimination based on sex/gender is not often considered as being of the same level of gravity as discrimination based on race (Yahyaoui Krivenko, 2020, p. 114). Moreover, we cannot hide the fact that there is no definition of the terms “gender stereotypes” or “gender stereotyping” in any international human rights treaty (Cusack, 2013, p. 8).

Despite these difficulties, it is true that a significant sensitivity in framing this issue in the context of human rights discourse is gradually developing. From this point of view, reference to the 1979 Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against (CEDAW) is unavoidable: with the preamble and articles 2(f), 5 and 10(c), CEDAW became the first international treaty to explicitly establish human rights obligations concerning stereotyping and gender stereotyping. Firstly, CEDAW’s preamble recognises the impact of social norms and states that the achievement of substantive equality will require States Parties to change

stereotype as a sort of social cancer. The second wave of theorizing and research began with an opposite interpretation: stereotype is a normal process of categorization. The third wave of research, beginning in the mid-1990s and characterizing much current research, emphasizes the multidimensional aspect of stereotype and takes advantage of new technologies to study processes that earlier theorists hypothesized but had no way to measure (Dovidio et al., 2010, pp. 16-19).

“the traditional role of men as well as the role of women in society and in the family”. But CEDAW’s core provision on stereotyping is to be found in article 5. To begin with, 5(a) requires States Parties to take “all appropriate measures” to “modify the social and cultural patterns of conduct of men and women” in a joint determination to abolish practices that “are based on the idea of the inferiority or the superiority of either of the sexes or on stereotyped roles for men and women”. Secondly, 5(b) is also relevant, especially if it is interpreted as a precondition that reinforces the possibility for more women to reach leadership positions. It requires States Parties to take “all appropriate measures” to ensure that “family education includes a proper understanding of maternity as a social function and the recognition of the common responsibility of men and women in the upbringing and development of their children”. A textual and contextual reading seems clear: article 5(b) counteracts the traditional social norm that requires women, perceived as the natural carers, to stay at home.

Article 2(f) supports article 5, because it requires States Parties to take “all appropriate measures” to modify or abolish “laws, regulations, customs and practices which constitute discrimination against women”. Article 10(c) is the final constraint: States Parties shall take all appropriate measures to ensure “the elimination of any stereotyped concept of the roles of men and women at all levels and in all forms of education”. This is a crucial policy area of intervention, that would be difficult to overstate (Jones, 2020).

Needless to say, CEDAW alone is not enough. It must be noted, for example, that this fundamental treaty failed to recognize that gender stereotypes can harm not only women, but any person not complying with social norms and expectations relating to gender roles (Yahyaoui Krivenko, 2020, p. 141). But it is also undeniable – in our opinion – that, thanks to CEDAW’s provisions regarding gender stereotypes, significant progress has been achieved. As Cusack affirmed, there is now a fairly widespread consensus amongst UN human rights mandates that differences in treatment that are based on gender stereotypes (or, indeed, other types of stereotypes) may constitute discrimination against women: “A number of UN human rights mechanisms have recognised that gender stereotypes/stereotyping frequently operate to limit women’s participation in political and public life as well as in other areas of employment. They have also explained that gender stereotypes/stereotyping often result in the segregation of women into areas typically associated with women (e.g., caring and nurturing roles) and affect the quality and conditions of women’s employment, including their ability to access equal pay for work of equal value. And a number of mechanisms have recognised that women who play an active and/or leading role in polit-

ical and public life often experience discrimination, violence, harassment and other forms of intimidation based on their actual or perceived non-conformity with gender stereotypes” (Cusack, 2013, p. 57).

References

- Ahyaoui Krivenko, E. (2020). *Gender and Human Rights. Expanding Concepts*. Cheltenham, Gloucestershire: Edward Elgar Publishing.
- Albertson Fineman, M. (Ed.) (2010). *Transcending the Boundaries of Law. Generations of Feminism and Legal Theory*. London, New York: Routledge.
- Alesina, A., Brioschi, B., La Ferrara, E. Violence Against Women: A Cross-cultural Analysis for Africa. *Economica*, forthcoming.
- Allport, G.W. (1954). *The nature of prejudice*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Ayman, R., Frame, M.C. (2004). *Gender Stereotypes*. In G.R. Goethals, G.J. Sorenson, J. MacGregor Burns (Eds.), *Encyclopedia of Leadership* (vol. 1, pp. 549-559). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bicchieri, C. (2005). *The Grammar of Society. The Nature and Dynamics of Social Norms*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bicchieri, C. (2017). *Norms in the Wild. How to Diagnose, Measure, and Change Social Norms*. Oxford: Oxford University Press.
- Bicchieri, C. (2018). *Social Norms*. In *Stanford Encyclopedia of Philosophy*. <https://plato.stanford.edu/entries/social-norms/>
- Boserup, E. (1970). *Woman's Role in Economic Development*. London: George Allen and Unwin Ltd.
- Bourdieu, P. (2001). *Masculine Domination* (R. Nice, Transl.). Stanford: Stanford University Press.
- Cook, R.J., Cusack, S. (2010). *Gender Stereotyping: Transnational Legal Perspectives*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Cusack, S. (2013). *Gender Stereotyping as a Human Rights Violation*. UN Office of the High Commissioner for Human Rights, Commissioned Report. Available at <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/WRGS/2013-Gender-Stereotyping-as-HR-Violation.docx> (retrieved April 5, 2022).
- Deaux, K., Kite, M.E. (1987). *Thinking about gender*. In B.B. Hess, M.M. Ferree (Eds.), *Analyzing gender: A handbook of social science research* (pp. 92-117). Newbury Park, CA: Sage.
- Dovidio, J.F., Hewstone, M., Glick, P., Esses, V.M. (2010). *The SAGE Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination*. Thousand Oaks, California: SAGE Publications.

Eagly, A., Carli, L. (2007). Women and the Labyrinth of Leadership. *Harvard Business Review*, 85 (9), 62-71.

Eagly, A., Karau, S.J. (2002). Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders. *Psychological Review*, 109 (3), 573-598.

Eagly, A., Wood, W. (2017). Gender Identity: Nature and Nurture Working Together. *Evolutionary Studies in Imaginative Culture*, 1 (1), 59-62.

Fiske, S.T., Bersoff, D.N., Borgida, E.D.K., Heilman, M.E. (1991). Social science research on trial: Use of sex stereotyping research in Hopkins v. Price Waterhouse. *American Psychologist*, 46, 1049-1060.

Goffmann, E. (1979). *Gender Advertisements*. London and Basingstoke: The Macmillan Press LTD.

Hoyta, C.L., Murphy, S.E. (2016). Managing to clear the air: Stereotype threat, women, and leadership. *The Leadership Quarterly*, 27 (3), 387-399.

International Labour Organization Bureau for Employers' Activities (ILO ACT/EMP) (2017). *Breaking barriers: Unconscious gender bias in the workplace*. Research note August 2017. Available at https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/-act_emp/documents/publication/wcms_601276.pdf (retrieved April 5, 2020).

Jones, K. (2020). *Challenging Gender Stereotypes in Education*. London: Learning Matters, A Sage Publishing Company.

Kingsley Kent, S. (2021). *Gender: A World History*. Oxford: Oxford University Press.

Koeing, A. (2018, 26 June). Comparing Prescriptive and Descriptive Gender Stereotypes About Children, Adults, and the Elderly. *Frontiers of Psychology*.

Martin, C., Ruble, D. (2004). Children's search for gender cues: Cognitive perspectives in gender development. *Current Directions in Psychological Science*, 13 (2), 67-70.

Mavin, S., Williams, J. (2013). *Women's impact on women's careers in management: queen bees, female misogyny, negative intra-relations and solidarity behaviours*. In S. Vinnicombe, R.J. Burke, S. Blake-Beard, L.L. Moore (Eds.), *Handbook of Research on Promoting Women's Careers*. Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing.

Mlambo-Ngcuka, P. (2021). *Eradicating stereotypes, one of the most destructive barriers to progress in all societies*. Tuesday, 30 March 2021. UN Women. Available at <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2021/3/speech-ed-phumzile-launch-of-mexico-national-chapter-of-the-unstereotype-alliance> (retrieved April 5, 2022).

Mukhopadhyay, T., Rivera, C., Tapia, H. (2019). *Gender inequality and multidimensional social norms* (Working Paper). Available at <https://www.udlap.mx/alcade>

ca2019/files/paralelaI/Mukhopadhyay%20et%20al%20-%20Gender%20Inequality%20and%20Multidimensional%20Social%20Norms.pdf (retrieved April 5, 2020).

OECD (2021), *Man Enough? Measuring Masculine Norms to Promote Women's Empowerment*, Social Institutions and Gender Index, OECD Publishing, Paris.

Russell, E.L. (2021). *Alpha Masculinity: Hegemony in Language and Discourse*. London: Palgrave MacMillan.

Sowle Cahill, L. (2004). *The feminist Pope*. In D. Blankenhorn, D. Browning, M. Stewart Van Leeuwen (Eds.), *Does Christianity Teach Male Headship? – The Equal Regard Marriage and Its Critics*. Grand Rapids, MI/Cambridge, UK: Eerdmans.

Stefanik, L., Hwang, T. (2017). *Applying theory to practice: CARE's journey piloting social norms measures for gender programming*. Atlanta: Cooperative for Assistance and Relief Everywhere, Inc. (CARE).

Stewart, R., Wright, B., Smith, L., Roberts, S., Russell, N. (2021). Gendered stereotypes and norms: A systematic review of interventions designed to shift attitudes and behaviour. *Heliyon*, 7 (4), 1-15.

Tabassum, N., Shankar Nayak, B. (2021). Gender Stereotypes and Their Impact on Women's Career Progressions from a Managerial Perspective. *IIM Kozhikode Society & Management Review*, 10 (2), 192-208.

UNICEF Report (2015). *What are social norms - how are they measured?* By G. Mackie, F. Moneti, H. Shakya, E. Denny. <http://globalresearchandadvocacygroup.org/wp-content/uploads/2018/06/What-are-Social-Norms.pdf>

United Nations Development Programme (UNDP 2020), Human Development Perspectives. *Tackling Social Norms. A game changer for gender inequalities*. Available at https://hdr.undp.org/sites/default/files/hd_perspectives_gsni.pdf (retrieved April 5, 2020).

Zotos, Y., Grau, S., Taylor, C.R. (Eds.) (2018). *Current Research on Gender Issues in Advertising*. London, New York: Routledge.

Higher Education

Women's Leadership and Catholic Universities

A Survey of the International Federation of Catholic Universities

Isabel Maria De Oliveira Capelo Gil

1. Introduction

In our day and age, it is no longer feasible, to claim – even if ironically – that *some* leaders are born women. That statement, made by U.S. vice-presidential candidate Geraldine Ferraro in 1984 addressed the implicit bias and the glass ceiling that prevented women from holding top leadership roles in politics, as in other realms of professional activity. Thirty-eight years on, the change has been astonishingly slow. Women make up barely 8.1% of the CEOs listed in Fortune 500 (2021)¹. In 21 years, women have risen from 0.4% (2) of Fortune 500 CEOs to 8.1% (41). Still too little too late.

In politics, women leaders top 5% of global leadership roles and in academia, though the numbers have been slowly changing, women make up only 8% of Presidents at US doctoral granting institutions and they represent 23% of all university leaders in Europe, although women make up 47% of the overall number of faculty members and researchers². A survey carried out, in 2022, by the International Federation of Catholic Universities shows that in Catholic HEIs, just 8% have women Rectors, Presidents and Vice-Chancellors³. And yet, it is unquestionable that women have the skills, the experience and the knowledge to lead, and an experiential difference that is crucial in promoting transformational leadership focused on attaining sustainable societal development.

Globally, women account for an overall majority of graduates and postgraduate students but make up less than a quarter of full professors and university leaders. The reasons for the lack of advancement are broadly threefold: implicit gender bias and the trap of meritocracy; stereotyping (geniality/male vs. singularity/female) and the emotional

¹ <https://fortune.com/2021/06/02/female-ceos-fortune-500-2021-women-ceo-list-roz-brewer-walgreens-karen-lych-cvs-thasunda-brown-duckett-tiaa/> (retrieved April 11, 2022).

² *SHE Figures Report 2021*, European Commission, Directorate General for Research and Innovation, Brussels, 2021.

³ IFCU Survey on Women Leadership, 2022. Forthwith IFCU-S.

care trap. This study attempts to map the current situation with the uneven data available and suggest policies and strategies for the advancement of women in academia, drawing on the wider idea of transformational leadership that pivots around care, understood as a mode of self and external rule that is critical of self-centered notions of autonomy, according to Lisa Cahill's discussion in this book.

In an audience to the Italian Women's Centre, on March 24, 2022, Pope Francis specifically underlined the importance of empowering women to lead in accordance with a transformational strategy pivoting around care: "As long as they are not homologated by the prevailing system of power, women, by acquiring power in society, can change the system, if they manage, so to speak, to convert power from the logic of domination to that of service, of care"⁴. Care – as a strategy for female empowerment – helps break the connection to a certain kind of emotional 'trap' and suggests a civic and political agenda based on justice, recognizing the role of women and their contribution to a more equitable and sustainable world, where women offer a renewed perspective of 'keeping and pondering', reflecting and acting, as Pope Francis asks us to consider⁵.

2. *Gender equality and university leadership*

In the announcement of its 2022 World University Rankings, the *Times Higher Education* ran a piece by Ellie Bothwell to showcase the extraordinary rise of women leaders in this prestigious league table. Titled *Record number of world's top universities led by women*, the article praised the extraordinary achievement of 43 women currently leading institutions in the ranking's top 200. For the *Times*, this astonishing 21.5% is not just a good number, it is an absolute record. But, moving from a 17% representation in 2016, the data suggests it would take another 44 years to achieve parity! Although developed societies have implemented the legal frameworks to fight gender-based discrimination over the past century, recent data by the World Economic Forum still suggests that it will take another 135 years to completely eradicate gender-based inequality⁶. When adding low-income countries to this equation, where regulatory

⁴ *Discorso del Santo Padre Francesco ai partecipanti all'incontro promosso dal centro femminile italiano*, March 24, 2022 (<https://www.vatican.va/content/francesco/it/speeches/2022/march/documents/20220324-centro-femminile-italiano.html>).

⁵ Pope Francis, Homily at Mass in St. Peter's Basilica, Jan 1st, 2022 (www.press.vatican.va).

⁶ *Global Gender Gap Report 2021*, World Economic Forum (<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/digest>).

anti-discrimination frameworks are either not robust or not even present, the gap substantially widens.

Academia is one of the environments where gender equality is expected to have more room for improvement, serving as a by-pass to inequalities that are fundamentally cultural and deeply rooted in society. However, even in academia, at a European level, gender inequality continues to be evident in top leadership positions (SHE Figures 2021), with only 23% female leadership of leading HEIs, despite women representing about 47% of the total members of faculty and researchers. The number of women doctoral graduates has grown consistently and at a higher rate than male graduates, topping 48.1% in 2021. Yet, when it comes to careers, there is a higher rate of women in part-time employment (11.1% vs. 7.2% males), and a higher proportion with temporary contracts (9% female vs. 7.1% male). This inequality has been attributed mostly to gender bias, with consequent negative impacts on the careers, work-life balance and mental health of groups underrepresented in science. In addition, the *SHE Figures 2021 Report* finds the persistence of the inverted cone model in career progression, widening the gap from an early career difference of 48% women to 52% male, to 61% male, 39% female at the Associate Professor level and then 76% male to 26% female in full professor positions. The leaky pipeline in the transition from early career stages to Associate and Full Professor roles narrows the pool of potential candidates for leadership roles in academic management, preventing the transformation of HEIs and meaning they consistently fail to mirror the gender reality of their student and faculty constituencies.

The finding is arguably paradoxical, since it is in academia that knowledge is generated and discussed, and it is a critical driver for the prevention of prejudice. In this context, one of the priorities for achieving the goals associated with the creation of the European Research Area (ERA) is precisely the mainstreaming of gender equality issues in the research agenda. Only by knowing, analyzing, and measuring can consistent policies be designed to eradicate inequality and ensure equal opportunities. The Gender Equality Plan required that after January 1st 2022 as a necessary condition for the award of R&D competitive funding within the scope of Horizon Europe a first step be made in the pathway towards equal opportunities in academic and research careers. But it is not enough, because the roots of the problem go deeper. The reasons for the lack of advancement are broadly threefold: implicit gender bias and the trap of meritocracy; stereotyping (geniality/male vs. singularity/female) and the emotional care trap.

Implicit gender bias preventing the progression or recruitment of women academics is often linked to a behavioural narrative with false

meritocratic overtones. Because women are perceived to be more emotional than men, more risk averse and less ambitious, they are considered to be less likely to do well in leadership positions. As a career in higher education and research is highly competitive, a behavioural bias overlaps with a merit bias to block progression to the higher echelons. In addition, certain disciplinary realms in STEM, particularly engineering and technologies, continue to be highly averse to including women in senior roles. And yet, the number of women professionals in the higher education sector has consistently risen over the years, with the highest proportion of women researchers employed in the 35-44 age group. Significantly, in the over-55 age group the gap between male and female is considerable, reflecting the inverted cone structure of professional development. (SHE 2021, p. 112). Clearly, lack of merit is not the reason behind the glass ceiling, but this bias has consistently sustained a leaky pipeline as we move from the tenured stages of the career path, on to Associate and Full Professor levels.

Studies worldwide have found that female academics are significantly less likely than their male colleagues to receive funding, to be offered mentorship and even as they move through the career, their mentorship of other students is devalued (Preciado, 2020, p. 143). A notorious study accepted and then retracted by *Nature Communications* correlating the impact of scientific papers to the quality of mentorship suggested that increasing the proportion of female mentors was associated with a decrease in the post-mentorship impact of the mentees and also a reduction in the gains of the female mentors (AlShebli et al., 2020). With poor evidence and under considerable contextual bias, the study argued that women should be mentored by men to pursue a more impactful academic career. This is a clear instance of how data may be used to support cultural bias, purportedly providing objective evidentiary evidence on how impact is measured, and scientific leadership is perceived.

Stereotyping female academic careers as less singular, and drawing on an essentialist bias to support prejudice regarding the ability of women to lead, continues to pervade academia. A permanent misconception is that in science and academia where creativity and rigorous innovation are highly credited, men are still perceived to be more drawn to leadership. Men are posited as strategists and innovators whereas women rank as followers. It was such misconceptions that sustained former Harvard President, Larry H. Summers' notorious comments on the ability of women to lead in STEM. In a conference in 2005 he argued that it was "innate differences" in aptitude between men and women that led to women being less likely to pursue a career in STEM and advance to institutional leadership positions (Dillon,

2005). Such perceptions result from an established male default thinking that sees the male as universal, the finished product and the female as the niche, the other, the different. The not-yet there, the raw material in the process of becoming.

This leads in turn to a certain misunderstanding that because women are more emotionally connected to their constituencies, they fail to have the necessary qualities to lead complex organizations. The emotional care trap is epitomized in the phrase that “Women take care and men take charge”, suggesting that one is the direct opposite of the other. In fact, leadership roles traditionally involve an unspoken strategy of care. The leader is responsible for the development and protection of those under his authority just as s/he is responsible for the growth of the organization. Over the past decade, management theory has underlined that vision and empathy must be equally valued by healthy and sustainable organizations. But precisely because women are more likely to care for others/care for the organization, ‘emotion and empathy’ are also institutional traps that hinder female professional progression.

Women make up the largest unpaid labour force in the world and women leaders are no different. Women do 79% of the world’s unpaid care work, which means that they may at times have difficulty shouldering the sort of socializing and professional engagement that is necessary to advance to C-level leadership roles. In academia, as in other sectors, this also means that women shoulder a heavy load of unpaid institutional work, the so called ‘service-related functions’ – namely outreach and communication. The same is true in the domain of teaching, and as career progression increasingly values the research-oriented track over the teaching-track, because of the lack of institutional support for research advancement, women may find themselves placed in an unwelcome teaching track with no prospects for progression. What this shows is that the experiences that shape women’s lives, because those lives are socially, culturally, politically, and biologically different from men’s, impact on how women perceive, project and develop their careers. This cultural enrichment of women’s life experiences is nonetheless rendered invisible by structures that are heavily biased towards the default male. These structures require a strong institutional commitment to further equal opportunity and must enforce institutional policies to offset residual implicit bias (in conference panels, promotion and tenure committees, doctoral committees etc.) and promote the advancement of women.

In academia, evidence shows, women leaders are more likely than any others to pause their careers in service to others. The American Council of Education’s Presidents’ Report found that 32% women of women presidents at doctoral granting institutions altered career pro-

gression to care for a dependent a spouse or others⁷ (ACE - American Council on Education, 2017) compared to 7% of their male colleagues. It is against this background and in order to have sound data to support policy recommendations, that the International Federation of Catholic Universities set up a Taskforce for Women's Leadership with the aim of analyzing and proposing practical measures to further academic careers for women and increase their chances of serving in leadership positions at Catholic higher education institutions.

3. Women leaders at catholic universities and colleges: data and action points

The IFCU International Study on Women in Leadership within Universities was conducted between July 2021 and April 15, 2022 with a rate of 25.4% respondents, distributed globally. Respondents from South America totaled 51.5%, followed by Asian Catholic universities with 33.9%. Africa accounts for 7% of responses while Europe (5.4%) and North America (2.2%) have the lowest representation in the study.

In Catholic higher education women are underrepresented in leadership positions, with only 8% taking up roles as rectors or presidents. Yet, the survey demonstrates a low awareness about the importance of empowering women to allow them to reach the top positions of the institutions. 80% of respondents said women are in leadership positions at their universities, with 43.4% claiming they hold more than 50% of leadership positions and 40.7% saying female leaders hold more than 25% of all leadership roles at their HEI. In fact, only 7% serve as Rectors or Presidents. Women hold 33% of the Vice-Rector and VP positions and 41% serve as Deans and Associate Deans. Overall, though, the data suggests a low female representation in leadership positions at Catholic HEIs, and the data set is not divergent with data released by the American Council of Education or the European University Association.

A relevant insight from the study refers to how women leaders are perceived by their colleagues. Universities like other organizations have relied on leadership models that have been traditionally perceived as innately male. To be strategy oriented, to be focused and ambitious, prone to taking risks, driven and demanding... such characteristics have been traditionally deemed male traits, while women are considered more risk averse, more pragmatic than visionary and more empathic. The IFCU

⁷ACE - American Council on Education, "Women Presidents Profile", 2017 (<https://www.aceacps.org/women-presidents/>, retrieved April 11, 2022).

survey asked respondents to characterize the female leadership traits at their institutions. Results showed that the top two most cherished characteristics were vision (31.5%) and empathy (26.15%), followed by attention to people (25%). Female leaders supposedly perform low in assertiveness (8.5%) and ambition (3.5%). Women leaders are clearly perceived as visionary leaders with a caring streak, demonstrating that Catholic HEIs recognize the transformational potential of a care-driven leadership as service model.

The reasons given by respondents in leadership positions about what still holds back women from reaching the top echelons, both of the academic career ladder and university leadership, are institutional culture (23.2%), unwillingness to take up the position (18.2%) and the lack of tradition at Catholic institutions (14.3%). In addition, 11.6% of respondents argued that women have inadequate preparation for the job.

Faculty at Catholic HEIs responded, in turn, that women were prevented from moving up the academic ladder by difficulty in balancing work and family life (25.4%), and by an adverse organizational culture (21.3%). With regard to the personal circumstances that affect career development, respondents again argued that childbearing and childrearing affect progression (27.6%), followed by lack of institutional recognition for their work (23%). Significantly, 68% of Catholic universities have no gender diversity policies in place, but 49.6% are driving awareness-raising strategies that range from setting up anti-discrimination policies and processes (14.5%), an Ombudsperson or committee for equal opportunities (7.3%), organizing mentoring programs for students and faculty (10.9%), and including gender mainstreaming in the research agenda (31.7%).

The study suggests that Catholic universities are still underperforming in the promotion of an equal opportunities agenda and particularly in empowering women to take up leadership positions. The lack of women in decision-making bodies reveals an institutional culture strongly marked by an all-male ecclesiastical tradition and to the nature of IFCU members institutions, many of which are ecclesiastical colleges and institutions. And yet, as the IFCU survey on Youth Cultures from 2012 has shown, Catholic HEIs follow the global pattern of feminization of the general university student body, with young women accounting for more than 50% of students.

A change in the current situation requires a mix of consistent institutional policies, aimed at transforming perceived tradition and institutional culture by providing support, to that other highly qualified 50% of humanity. An action plan for equal opportunity would typically include the following six initiatives, amongst others:

1. An institutional transformational strategy focused on care-driven leadership models promoting inclusion and sustainability.
2. A gender equality plan articulating strategies for equal opportunity in career and service to the university (e.g., gender-balanced tenure committees; mentoring for female faculty and students; diversity training; mainstreaming equal opportunity in students' learning experience and in curricular content).
3. A monitoring structure to drive the mainstreaming of gender equality and inclusion (e.g., establishment of an Ombudsperson or gender equality committee).
4. A communication plan to promote the visibility of women leaders and inspire young students and faculty. In addition, it is essential to communicate initiatives and measures taken to mainstream gender equality at all levels of the organization.
5. The implementation of a succession plan for top leadership positions based on equal opportunity.
6. Recognizing the service and the work of female leaders.

Conclusion

Clearly, it is no longer feasible, to claim – even if ironically – that *some* leaders are born women. If anything, women are natural-born leaders. They carry a genetic memory inspired by millennia of ‘pondering and reasoning’, of organizing and deciding, beginning with the complex node of the early *oikonomia*, the home. Evidence shows, however, that universities are awash with an institutional culture that is heavily biased against women. From tradition to organizational bias, and a mode of male-driven default neutrality in scientific affairs, women academics are still lagging behind when it comes to reaching the higher echelons of university governance. Although awareness is growing within the community of scholars and students about the need to change this mindset, affirmative actions may be required to offset existing biases. The required action must involve three types of commitment: institutional and regulatory; organizational and cultural, and not least academic, and they must be consistent and longstanding until full equality is achieved, thus truly advancing Pope Francis’ call for women and men to have the same dignity and recognition at Catholic Universities and higher educational institutions.

References

ACE - American Council on Education (2017). *Women Presidents Profile*. <https://www.aceacps.org/women-presidents/> (retrieved April 11, 2022).

AlShebli, B., Makovi, K., Rawan, T. (2020). Retracted Article: The association between early career informal mentorship in academic collaborations and junior author performance. *Nature Communications*, 11, 5855. <https://www.nature.com/articles/s41467-020-19723-8> (retrieved April 11, 2022).

Global Gender Gap Report 2021. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/digest> (retrieved April 11, 2022).

Hinchliffe, E. (2021, June 21). The Female CEOs in this year's Fortune 500 just broke three all-time records. *FORTUNE 500*. <https://fortune.com/2021/06/02/female-ceos-fortune-500-2021-women-ceo-list-roz-brewer-walgreens-karen-lynch-cvs-thasunda-brown-duckett-tiaa/> (retrieved April 11, 2022).

International Federation of Catholic Universities (2022). *Survey on Female Leadership at Catholic Higher Education Institutions*. CECC - Centro de Estudos de Comunicação e Cultura, UCP.

Perez, C.C. (2020). *Invisible Women. Exposing Data Bias in a World Designed for Men*. New York: Vintage Books.

Pope Francis (2022, March 24th). *Discorso del Santo Padre Francesco ai partecipanti all'incontro promosso dal centro femminile italiano*. <https://www.vatican.va/content/francesco/it/speeches/2022/march/documents/20220324-centro-femminile-italiano.html> (retrieved April 11, 2022).

Pope Francis (2022, Jan 1st). *Homily at Mass in St. Peter's Basilica*. https://www.vatican.va/content/francesco/en/homilies/2022/documents/20220101_omelia-madredidio-pace.html (retrieved April 10, 2022).

SHE Figures Report 2021. European Commission, Directorate General for Research and Innovation, Brussels: 2021.

Women's Presence in Higher Education Institutes

Miki Sugimura

1. Gender equality and empowerment as roles of women's education

There are two main subjects encompassed by the term 'women's leadership': 1) gender equality and the empowerment of women; and 2) women's leadership in society. The Sustainable Development Goals (SDGs) Goal 5 is to "achieve gender equality and empower all women and girls", which is widely discussed today. This goal includes several important points: the elimination of discrimination against women and girls, the empowerment of women, and the achievement of equality between women and men as partners and beneficiaries of development, human rights, humanitarian action, and peace and security. In addition, this agenda emphasises diversity, which is the broader focus of the SDGs. When considering gender equality, it is important not only to consider the issue of women's rights and status but also focus on how to increase diversity.

It is also necessary to determine how women's leadership can be understood, what roles women can take in leadership, and what kinds of activities can be developed within society, communities, or organisations. Women leaders seem to be proactive in deciding and implementing policies and practices; their flexibility and responsiveness enable them to analyse problems in a multifaceted manner. However, opportunities for women to be active in, and contribute to, society may be difficult to find. In addition to the issue of equal opportunities, it is worth considering whether the process and results of social activities and contributions are meaningful when such opportunities exist. In other words, this necessitates ensuring equity as well as equality.

SDGs Goal 4 clearly states the importance of equity in education: "Ensure inclusive and equitable quality education and promote and promote life-long learning opportunities for all". Target 4.7, under Goal 4, lists the specific measures for education. Target 4.7 states: "By 2030, ensure that all learners acquire the knowledge and skills needed to promote sustainable development, including, among others,

through education for sustainable development and sustainable lifestyles, human rights, gender equality, promotion of a culture of peace and non-violence, global citizenship and appreciation of cultural diversity and of culture's contribution to sustainable development". Considering these various measures for education, it is clear that female leadership and education is an important issue for the development of a sustainable future society.

2. *Higher education and women's leadership*

2.1. UNESCO's vision

Higher education plays an important role in the promotion of gender equality, women's empowerment, and their contribution to society. UNESCO's publication (2021a) *Women in Higher Education: Has the female advantage put an end to gender inequalities?* addresses crucial points to be considered for the future of women's higher education. In the Foreword, Stefania Giannini, the Assistant Director-General for Education for UNESCO states: "It would seem intuitive that women's leadership and their full and effective participation in public life and decision-making should correlate closely with their attainment in higher education. But this is not the case, revealing the paradoxes and pitfalls of achieving gender equality just over 25 years after the adoption of the transformational Beijing Declaration and Platform for Action. The commitment to gender equality and the empowerment of all women and girls is further set out in Sustainable Development Goal 5, with the elimination of gender disparities in education specifically referred to in Goal 4" (UNESCO, 2021a, p. 5). She goes on to state: "Female enrolment in tertiary education has tripled since the Beijing Conference in 1995. In all regions except Central and Southern Asia that has achieved parity and in Sub-Saharan Africa, where 73 female students are enrolled for every 100 men, women are overrepresented at this level. This progress is commendable from a human rights, social justice and economic perspective, but the advantage stops there. Equal access is not enough for the fulfilment of equal opportunities in all areas of society". The report *Women in Higher Education* then concludes with the following points (UNESCO, 2021a, p. 8):

1. Regardless of encouraging statistics on women access to higher education, women still encounter obstacles when seeking to occupy key academic positions in universities, to be involved with relevant research, and to take leadership roles.

2. Women are overrepresented among teaching staff at lower education levels, while their presence is markedly lower in tertiary education (vertical segregation). The same is true in school management and education policymaking. Women are also still underrepresented as senior faculty and in higher education decision-making bodies in many countries.

3. In the area of research, men publish on average more articles than women showing there is a gender publication gap. Differences in men's and women's academic publications persist and are most pronounced for publications in top journals.

4. STEM (science, technology, engineering, and mathematics) areas of study show a heavy underrepresentation of female students in most countries. This underrepresentation of female students is closely linked to the underrepresentation of female researchers in those areas. Globally, the percentage of females studying engineering, manufacturing and construction or ICT (information and communications technology) is below 25% in over two-thirds of countries.

5. During the first wave of the COVID-19 pandemic, although submission of academic papers for publication increased in all months during the lockdown period, the rate of increase in submissions by female researchers was significantly less than those by male researchers. This deficit was also found to be especially pronounced among younger cohorts of female academics.

2.2. STEM as a key field of women's higher education

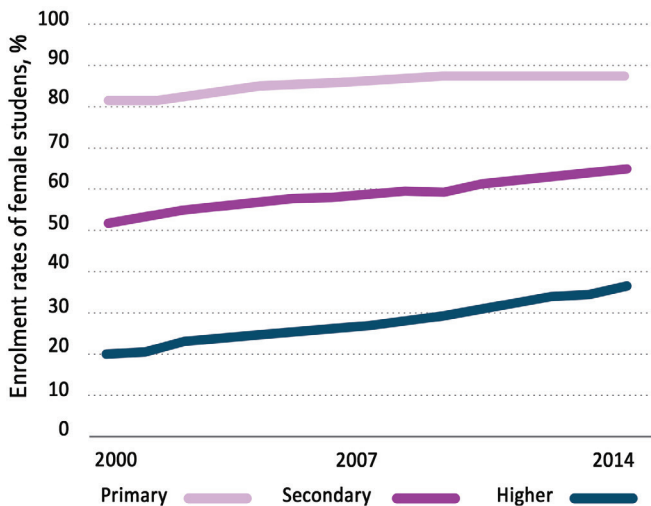
As mentioned above, serious disparities remain regarding women's participation in higher education. It is thus very important to focus on women's achievement of professorships and advanced degrees in STEM (and the relevant wage gap) to encourage women's leadership in society.

According to the UNESCO ground-breaking report (2017) entitled *Cracking the code: Girls' and women's education in STEM*, "Gender differences in STEM education participation at the expense of girls are already visible in early childhood care and education (ECCE) and become more visible at higher levels of education. Girls appear to lose interest in STEM subjects with age, and lower levels of participation are already seen in advanced studies at secondary level. By higher education, women represent only 35% of all students enrolled in STEM-related fields of study" (UNESCO, 2017, p. 11). Gender differences also exist in STEM disciplines. For example, only 3% of female students in higher education choose to pursue information and communication technology (ICT) studies, engineering, manufacturing, and construction, and natural sciences, mathematics, and

statistics. This gender disparity is alarming, especially as STEM careers are often considered the jobs of the future, driving innovation, social wellbeing, inclusive growth, and sustainable development.

The report also states that cross-national studies of learning achievement (measuring knowledge acquisition or knowledge application) from more than 120 countries and dependent territories present a complex picture. In middle to high-income countries for which trend data are available, gaps in girls' disadvantage are closing, particularly in science. However, there are significant regional differences. For example, girls outperform boys in many countries in Asia, and the score difference between boys and girls in science achievement is particularly strong in the Arab States, with girls significantly outperforming boys. More countries demonstrate male advantage in mathematics, with boys' score differentials as compared to those of girls often increasing between early and late primary education.

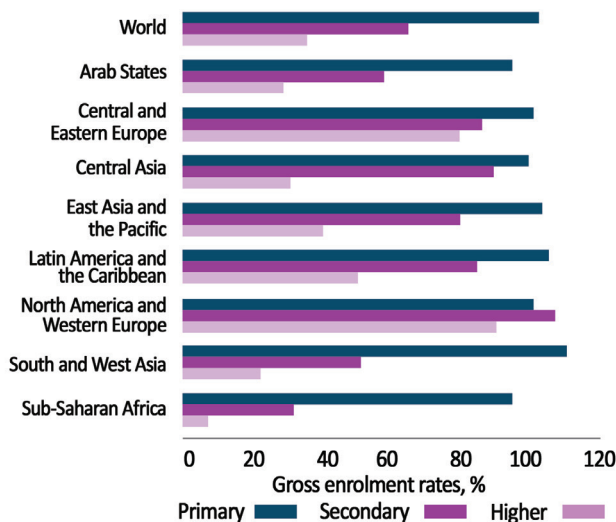
Figure 1 - *Enrolment rate* of female students, by level of education, world average*



* Net enrolment rates for primary and secondary, gross enrolment ratio for higher education. 200 countries and dependent territories.

Source: UNESCO (2017, p. 18) based on original data from the UIS (2016) UIS Data Centre. Montreal, UNESCO Institute of Statistics. <http://data.uis.unesco.org/>

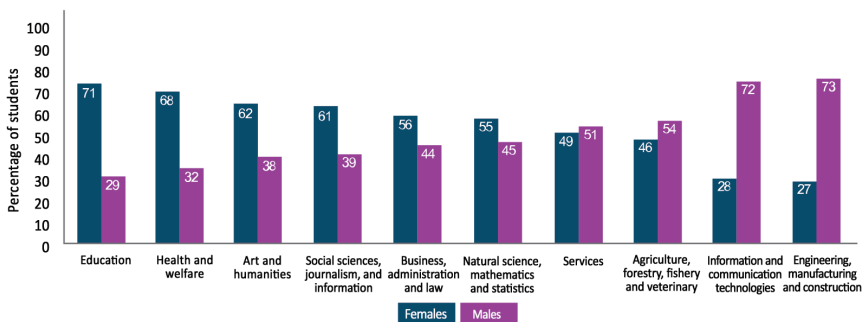
Figure 2 - *Girl's gross enrolment ratio* from primary to higher education in 2014, world and regional averages*



* Gross enrolment ratios can exceed 100% because of late entry and/or grade repetition. 200 countries and dependent territories.

Source: UNESCO (2017, p. 18) based on original data from the UIS (2016) UIS Data Centre. Montreal, UNESCO Institute of Statistics. <http://data.uis.unesco.org/>

Figure 3 - *Share of female and male students enrolled in higher education by field of study, global average*



Source: UNESCO (2017) UIS Data Centre. <http://data.uis.unesco.org/>. Montreal, UNESCO Institute of Statistics: 20 based on original data from UIS (2016).

Considering this situation, UNESCO has given special attention to the issue as part of its efforts to promote the empowerment of women and girls through education and as a response to its member states' decision regarding UNESCO's role in encouraging girls and women to be leaders in STEM, as well as in arts and design (UNESCO, 2017). To this end, the STEAM approach to education is now being discussed and practiced. STEAM is an acronym representing five disciplines of focus: liberal art, science, technology, engineering, and mathematics.

3. *A case of good practice: Asian University for Women (AUW)*

Revitalising women's presence in higher education is very important in fostering women's leadership. One successful example of this is the Asian University for Women (AUW), which educates female students of diverse nationalities. The concept note was designed by the United Nations Development Programme (UNDP) in 2001 based on a report on higher education in developing countries by the World Bank/UN Task Force on Higher Education and Society (2000) titled *Higher Education in Developing Countries: Peril and Promise*. In 2006, the Parliament of Bangladesh ratified the Charter of the AUW, which guaranteed the university's status as an international, non-sectarian, and fully independent university with complete institutional autonomy, academic freedom, and exemption from taxes. The university accepted its first cohort in 2008, which consisted of 130 young women from 6 countries: Bangladesh, Cambodia, India, Nepal, Pakistan, and Sri Lanka. In 2018, AUW celebrated its 10th anniversary and its 7th Commencement Ceremony, graduating 100 students from 12 countries. Currently, 954 students from 17 Asian countries are pursuing degrees at AUW.

The AUW seeks to educate women who will be skilled and innovative professionals, leaders in business and in the communities in which they will work and live, and promoters of intercultural understanding and sustainable human and economic development in Asia and throughout the world. The broader mission is as follows:

- To educate women to become highly motivated and effective professionals, leaders, and service-oriented citizens.

- To provide a vibrant and diverse residential learning community in which highly talented women from many cultural and religious backgrounds can grow both intellectually and personally.

- To create a student-focused learning environment in which the humanities and natural and social sciences establish a broad base of enquiry.

– To focus student learning on the acquisition of intellectual abilities, reflective personal growth, leadership abilities, and a service-oriented outlook.

AUW offers five majors: bioinformatics, economics, environmental sciences, politics/philosophy and economics, and public health; and several minors: Asian studies, biology, computer science/information and communication, technology, development studies, economics, environment sciences, finance and entrepreneurship, finance and management, gender studies, mathematics, psychology, and public health.

In addition to the university's regular programme, it offers a course called 'Pathways for Promise' that aims to identify and educate highly talented women from underserved communities. AUW acknowledges that circumstance is not an indicator of potential and has thus established Pathways for Promise as a flexible preparatory programme with the ability to sufficiently equip any woman for undergraduate education. In Pathways for Promise, women who have not previously had access to high-quality English-language or mathematics training are able to enjoy an additional year of pre-university preparation in advance of the one-year access academy and three-year undergraduate programme. Students who have great potential but limited opportunities to pursue higher education are thus ideal candidates for this programme. All Pathways for Promise students are the first in their family to enter university, and otherwise represent women from poorer socio-economic strata and difficult backgrounds. For example, some are the daughters of microfinance borrowers, historically neglected ethnic minorities, ready-made garment factory workers, tea estate workers, refugees, and internally displaced persons.

One of the alumni, Christina Tamang from Nepal, from the class of 2017, says: "After graduating with a degree in Biology from AUW, I returned to my community in Nepal. Unable to comply with the discriminatory and patriarchal norms there, I instinctively chose to work for social reform. I am leading a partnership project between AUW and the Nepal Jesuit Social Institute to recruit 15 girls from high-trafficking-prone regions of Nepal to study at AUW through Pathways for Promise".

When a woman is educated, it is not only the individual who feels the results. Families, villages, and nations are positively affected by a woman's education and the choices they make because of this opportunity.

Since 2008, AUW has provided exceptional higher education to almost 2,000 current female students and alumni. Like Christina, 75 percent of graduates return to their home countries to make a visible impact on their communities. The other 25 percent are empowered to continue their education at internationally recognised graduate schools.

Wherever they are, A UW graduates can be found at the forefront of changes in their communities.

As Christina says: “Everybody has mantras of equality at the tip of their tongue, but not necessarily in their head, heart, and hands. If people dare to transform from within, I believe that social reformation and equality are inevitable. Together, we can create a just society”. She adds: “A UW is a university rooted in knowledge for service, driven by the imperatives of change. A UW is not a place where women retreat from the realities of the world or the needs of their community. It is a place of study, contemplation, and deliberate engagement”. The A UW case chimes very well with Pope Francis’ assertion that, “We are always capable of going out of ourselves towards the other. Unless we do this, other creatures will not be recognised for their true worth; we are unconcerned about caring for things for the sake of others; we fail to set limits on ourselves in order to avoid the suffering of others or the deterioration of our surroundings. Disinterested concern for others, and the rejection of every form of self-centredness and self-absorption, are essential if we truly wish to care for our brothers and sisters and for the natural environment. These attitudes also attune us to the moral imperative of assessing the impact of our every action and personal decision on the world around us. If we can overcome individualism, we will truly be able to develop a different lifestyle and bring about significant changes in society” (*Laudato si*’, 208).

4. *Further implications*

As a result of the COVID-19 pandemic, gender inequality around the world has become exacerbated and increasingly complicated. This has clear implications for higher education institutions, which must develop strategies and initiatives to further support women’s participation in leadership for communities. Higher education institutions should have diversity and inclusion access policies for women’s full professional participation in higher education and encourage the academic development of women, minorities, and marginalised people.

Considering the recommendations of the SDGs, UNESCO’s International Commission on Futures of Education, which set out the international community’s vision for education up to 2050, listed the following as key points for rethinking education in its Progress Update released in 2020:

- The place of education in a wider society: strengthening common public education.
- The organisation and governance of education: building inclusive educational ecosystems.

- Content and methods of teaching and learning: fostering knowledge co-construction and pedagogical communing.
- New times for teachers.
- Key roles in higher education.
- The Urgency of Global Solidarity and International Cooperation.

In November 2021, *Reimagining our Futures Together: A New Social Contract for Education* was released by UNESCO (2021b) after two years of discussions. The main issues considered in the document include more equitable educational futures, disruptions and emerging transformations, pedagogies of cooperation and solidarity, curricula and evolving knowledge commons, the transformative work of teachers, safeguarding and transforming schools, education across different times and spaces, research and innovation, global solidarity, and international cooperation. This report points to the importance of closing the gender gap and reversing the damage wreaked by global inequality and the major setbacks created by the COVID-19 pandemic. Further, it states that universities and other higher education institutions must be active in building a new social contract for education, and it is essential to enable everyone to participate in building the future of education.

This resonates with the words of Pope Francis at his speech at Sophia University in 2019: “As universities continue to be the primary place where future leaders are trained, it is necessary that a breadth of knowledge and culture inspire every aspect of the life of educational institutions, making them ever more inclusive and capable of generating opportunities and social advancement”.

Pope Francis also mentions that quality university education should not be the privilege of a few but should be constantly informed by the effort to serve justice and the common good to enable everyone to serve in the sector in which they are called to work. This is a concern for everyone. Peter’s advice to Paul remains true today – namely that we must not forget the poor (cfr. Gal 2, 10). Women’s presence in higher education institutions is expected to play a major role in fostering women’s empowerment and leadership in society as a symbol of inclusive and equitable education, which is exactly what is required today.

References

Apostolic Exhortation Evangelii Gaudium of the Holy Father Francis to the Bishops, Clergy, Consecrated Persons, and the Lay Faithful on the Proclamation of the Gospel in Today’s World. Vatican Press. 2013. <https://www.vatican.va/content/dam/francesco/>

pdf/apost_exhortations/documents/papa-francesco_esortazione-ap_20131124_evangelii-gaudium_en.pdf

Laudato Si' of the Holy Father Francis on Care for Our Common Home. Dicastero per la Comunicazione - Libreria Editrice Vaticana. 2015. <http://tfhe.net/report/downloads/report/whole.pdf>

Pope Francis' Message to Students at Universitas Sedes Sapientiae at Sophia University. (26 November 2019). Libreria Editrice Vaticana. <https://www.sophia.ac.jp/eng/news/2019/news1211adressofpopo.html>

UNESCO (2017). *Cracking the code: Girls' and women's education in science, technology (STEM)*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000253479>

UNESCO (2021a). *Women in Higher Education: Has the female advantage put an end to gender inequalities?*. UNESCO and UNESCO International Institute for Higher Education in Latin America and the Caribbean (IESALC). <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377182?1=null&queryId=dc716052-a9e6-420e-a943-379fe45bec59>

UNESCO (2021b). *Reimagining our futures together: A new social contract for education*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379707>

World Bank/UN Task Force on Higher Education and society (2000). *Higher Education in Developing Countries: Peril and Promise*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000120631?2=null&queryId=a24b2adb-b00d-4410-9de3-1806ae2b8bbc>

Specific Topics

Bias, Obstacles and Proposed Actions
from the Perspective of “Equity” and “Equality”

Equity as a Key Enabler for Inclusive Solidarity

Miki Sugimura

1. Difference between equality and equity

Equality and equity are often used as synonyms. However, there are differences between the two terms: equality refers to providing the same level of opportunity and support to all segments of society. In the context of social policy, equality is the right of different groups of people, such as those of different genders or races, to enjoy the benefits of similar social status and receive the same treatment. Equity, on the other hand, defines the provision of varying levels of support based on individual-specific needs or abilities to achieve greater fairness in treatment and outcomes.

The difference between the two concepts is used in the Sustainable Development Goals (SDGs) as a clear distinction. The 2030 Agenda for Sustainable Development (2030 Agenda) is a set of international development goals from 2016 to 2030 which was adopted by the UN Sustainable Development Summit held in September 2015, building on the success of the Millennium Development Goals (MDGs). The 2030 Agenda listed the ‘Sustainable Development Goals’, consisting of 17 goals and 169 targets to eradicate poverty and bring about a more sustainable world. The SDGs are universal goals that are not only applicable to developing countries but also to developed countries, and that pledge to ‘leave no one behind’ features throughout the implementation process.

To realise the goal of ‘leaving no one behind’, equality and equity are indispensable concepts. In other words, to ensure that no one is left behind in a diverse society, and to contribute to sustainable social development, it is necessary not only to guarantee equal opportunities but also to consider the equality of outcomes. For example, Goal 4 of the SDGs clearly states the importance of equity in education: “Ensure inclusive and equitable quality education and promote life-long learning opportunities for all”. This means respecting and supporting the retention of diversity while simultaneously including diversity in society as a whole. In this case, it is not only the equality of being granted the opportunity to receive a decent education but also equitable education that considers the diverse situations and needs of each individual that is required.

2. *Inclusive solidarity toward the common good*

The policy agenda promoted by *Laudato si'* overlaps with that of the SDGs. Annett (2016) found that *Laudato si'* calls for a different type of progress, one that is “healthier, more human, more social, more integral” (LS 112), escaping the confines of the “technocratic paradigm and the bondage of individualism”. As sustainable development is a holistic agenda that melds poverty reduction, social inclusion, and a sustainable use of the earth’s resources, *Laudato si'* calls for “an integrated approach to combating poverty, restoring dignity to the excluded, and at the same time protecting nature” (LS 139). In the words of Pope Francis, the common good entails “a summons to solidarity and a preferential option for the poorest of our brothers and sisters” (LS 158) and Annett says that “solidarity is a reflection that we are interdependent rather than independent, and as such, it is the glue that holds the common good together. It is thus the polar opposite of self-interest”.

To bring about a focus on the common good animated by inclusive solidarity, *Laudato si'* states, “Many things have to change course, but it is we human beings above all who need to change. We lack awareness of our common origin, of our mutual belonging, and of a future to be shared with everyone. This basic awareness would enable the development of new convictions, attitudes, and forms of life” (LS 202). Pope Francis’ other great landmark document, *Evangelii gaudium*, states: “Our faith in Christ, who became poor and was always close to the poor and the outcast, is the basis of our concern for the integral development of society’s most neglected members” (EG 186).

It is important to consider inclusive solidarity from the perspective of equity when caring for those who are neglected or marginalized in society. The word ‘inclusive’ comes from the word ‘social inclusion’ with a philosophy of public policy that “supports and embraces all citizens as members of the society so that they are not isolated or excluded”. ‘Social inclusion’ became popular in Europe during the 1980s and the 1990s as an overarching concept to guide public policy and to promote and guarantee social participation. In response, social exclusion is defined as a state or dynamic process in which citizens are hindered from participating in social activities and are pushed to the margins of society.

3. *Actions for socially/politically excluded women*

Currently, almost all agencies and sectors focus on women. However, they are careful to look at different categories of women and target their support at the most socially-excluded and vulnerable women. Although some

minority groups are wealthy despite being cut off from overt political power or social recognition, most socially and politically excluded groups are also poor or economically excluded. Although some women may belong to a wealthy family and live in relative luxury, in traditional patriarchal cultures, they would have very limited independent control over economic resources and, importantly, they would also be economically excluded.

3.1. Case of Nepal at the national level

For example, in Nepal, as a local context, those who are included and excluded from society can be categorised in the following manner.

Table 1 - *The included, the excluded, and the vulnerable in the case of Nepal*

THE INCLUDED	THE EXCLUDEED
<ul style="list-style-type: none"> • Men (especially those from high status groups) • The well-off/higher class • “Dominant Group(s)” as defined in Nepali society by: <ul style="list-style-type: none"> – Caste/ethnicity: <i>Khas Arya</i> or <i>Paharis</i> – Region: Hill therefore, hill people – Religion: Hindu – Language: Nepali – Assets: Land owner • Heterosexuals • Citizens • Persons without disabilities • Adults in prime • People living in the capital, large towns 	<ul style="list-style-type: none"> • Women • The poor/lower class • Marginalized/Excluded Groups as defined in Nepali society by: <ul style="list-style-type: none"> – Caste/ethnicity: Dalits, OBCs and Adibasi Janajatis – Region: Plains, therefore people from the plains or <i>Madhesis</i> – Religion: Muslims and other non-Hindus – Language: Non-Nepali languages – Assets: Landless • LGBTI community • Non-Citizens • Persons without disabilities • Persons with disabilities • People living in remote/difficult geographical locations (e.g. Far West and Karnali)
THOSE NOT VULNERABLE	THOSE NOT VULNERABLE
<ul style="list-style-type: none"> • People living in areas not affected by earthquakes, floods or droughts • Non-HIV affected people • Those not employed in sex work or trafficked • Adults in prime 	<ul style="list-style-type: none"> • People living in areas affected by earthquakes, floods or droughts • HIV affected people • Sex workers or trafficked people • Children, adolescents, older people

Source: Gender Equality and Social Inclusion Working Group, 2017, p. 15.

According to the Gender Equality and Social Inclusion (GESI) Working Group, “much of the work Development Partners have done on gender

equality and social inclusion in Nepal since 2006 has envisioned three interrelated catalysts to change: 1) Increasing access to livelihood opportunities and benefits for women, the poor and excluded groups. 2) Providing a platform for women, the poor and excluded groups to meaningfully engage with, influence, and hold accountable, the institutions that shape their life options. And 3) Creating shifts in the ‘rules of the game’ that perpetuate gender discrimination and social exclusion” (GESI Working Group, 2017, p. 39).

The Department for International Development of Nepal has also added a new framework that is particularly useful in linking the inclusion agenda with the SDG commitment to ‘leave no one behind’. It, too, calls for economic inclusion and improved access to basic services to improve the daily lives of excluded individuals and groups as rapidly as possible. It also calls for longer-term work on the encompassing formal and informal structures, social norms, discriminatory legislation and institutions, and exclusionary political settlements that continue to exclude and ‘leave behind’ certain groups. However, this framework contains an additional element: better understanding based on data, context, and evidence. This is extremely important for the GESI Working Group, but it has not yet received the collective attention that it deserves.

Table 2 - *SDGs: Leave No One Behind by Department for International Development of Nepal framework*

Leave No One Behind - reaching those furthest behind first		
Participation and Agency		
UNDERSTAND for action: <i>Data, Context, Evidence</i>	EMPOWER for change: <i>Voice, Empowerment, Accountability</i>	INCLUDE for opportunity: <i>Inclusive Growth, Institutions and Services</i>
Strengthen statistical capacity and use of <i>disaggregated</i> data to track and report progress	<i>Increase voice, choice and control.</i> Engage in programme design, delivery, M&E and beneficiary feedback	Promote <i>inclusive growth and economic inclusions</i>
Establish <i>who is being left behind</i> , where, and why they are excluded	Shift harmful <i>social norms</i> and reform discriminatory legislation and institutions	Promote inclusive <i>political settlements, institutions, systems</i> and stability
Build evidence to identify <i>what works</i> in different contexts	Support Civil Society to represent & support those left behind and <i>hold governments and implementers to account</i>	Ensure access to <i>inclusive basic services</i> , accessible infrastructure and <i>social protection</i>
Partnerships and Accountability		

Source: Gender Equality and Social Inclusion Working Group, 2017, p. 41.

3.2. Case of the European Union at the regional level

The European Union as a regional organisation is fully committed to the implementation of the four pivotal areas outlined in the Gender Action Plan (2016-2020) (GAP II) through its external actions:

1. Ensuring girls' and women's physical and psychological integrity.
2. Promoting the social and economic rights/empowerment of women and girls.
3. Strengthening girls' and women's voice and participation.
4. Shifting institutional cultures to more effectively deliver on EU commitments.

GAP II was recently integrated into the EU's New Action Plan on Gender Equality and Women's Empowerment in External Action 2021-2025 (GAP III), which aims to accelerate progress on empowering women and girls and safeguard gains made in gender equality during the 25 years since the adoption of the Beijing Declaration and its Platform for Action. According to the EU, "While there has been some significant but uneven progress achieved in advancing women's and girls' rights, no country in the world is on track to achieve gender equality and empower all women and girls by 2030. Moreover, the health and socio-economic consequences of the COVID-19 crisis are disproportionately affecting women and girls. For example, because a higher proportion of women work informally and in vulnerable sectors, their job loss rate is 1.8 times greater than that of men. The poverty rate among women could go up by 9.1%" (European Commission, 2020).

High Representative/Vice-President of the European Commission Josep Borrell said that "ensuring the same rights to all empowers our societies. It makes them richer and more secure. It is a fact that goes beyond principles or moral duties. The participation and leadership of women and girls is essential for democracy, justice, peace, security, prosperity, and a greener planet. With this new Gender Action Plan, we are pushing for more and faster progress towards gender equality" (European Commission, 2020).

4. *'Diversity, equity, and inclusion' as common goals with care*

Today, the topics of diversity, equity, and inclusion are being recognised by various stakeholders. In addition to national-level and multilateral activities such as those in developing countries, as seen in the previous section, there are now many examples in which private sector stakeholders, including major corporations, are incorporating principles that empha-

give respect for diversity into their activities. Women's leadership is also increasingly being discussed in the context of human resource development and utilisation in the private sector. The relationship between majorities and minorities is examined from various perspectives, such as language, religion, gender, and class, and measures of multicultural conviviality are sought.

This direction, combined with activities aimed at achieving the goals set forth in the SDGs, is expected to become increasingly clear in the years leading up to 2030. We need, however, to be careful that this does not end up being a formal or sham goal for profit. Pope Francis, in *Evangelii gaudium*, states: "Today's economic mechanisms promote inordinate consumption, yet it is evident that unbridled consumerism combined with inequality proves doubly damaging to the social fabric. Inequality eventually engenders a violence which recourse to arms cannot and never will be able to resolve. It serves only to offer false hopes to those clamouring for heightened security, even though nowadays we know that weapons and violence, rather than providing solutions, create new and more serious conflicts. Some simply content themselves with blaming the poor and the poorer countries themselves for their troubles; indulging in unwarranted generalisations, they claim that the solution is an 'education' that would tranquilize them, making them tame and harmless. All this becomes even more exasperating for the marginalized in the light of the widespread and deeply rooted corruption found in many countries – in their governments, businesses and institutions – whatever the political ideology of their leaders" (EG 60).

Here, while the importance of SDGs goes without saying, we must also ensure that such common goals do not become mere formalities. This requires inclusive solidarity based on the perspectives of humanity and care.

References

Annett, A (2016). Laudato Si' and Inclusive Solidarity: the Ideology of the Market and the Reality of Inequality. *The Pontifical Academy of Social Sciences*. <https://www.pass.va/content/dam/casinapioiv/pass/pdf-volumi/studia-selecta/studiaselecta01pass.pdf> (retrieved on 16 January 2022).

Apostolic Exhortation Evangelii Gaudium of the Holy Father Francis to the Bishops, Clergy, Consecrated Persons and the Lay Faithful on the Proclamation of the Gospel in Today's World. Vatican Press. 2013. https://www.vatican.va/content/dam/francesco/pdf/apost_exhortations/documents/papa-francesco_esortazione-ap_20131124_evangelii-gaudium_en.pdf

European Commission (2020). *Gender Action Plan – putting women and girls’ rights at the heart of the global recovery for a gender-equal world*. https://ec.europa.eu/international-partnerships/news/gender-action-plan-putting-women-and-girls-rights-heart-global-recovery-gender-equal-world_en (retrieved on 17 January 2022).

Gender Equality and Social Inclusion Working Group (2017). *A common framework for gender equality and social inclusion*. GESI Working Group.

Laudato Si’ of the Holy Father Francis on Care for Our Common Home. Dicastero per la Comunicazione - Libreria Editrice Vaticana. 2015. <http://tfhe.net/report/downloads/report/whole.pdf>

Women in Science and Academia

Anna Berga Timoneda, Pilar Bontá, Silvana Zanlungo Matsuhira

Introduction

Today, women have become a dominant majority in university classrooms in much of the world. Undoubtedly, the massive access of women to universities in recent years has meant an important advance in terms of human rights, social justice, and economic progress. But as the latest UNESCO study on women in higher education states, the advantage ends there, since “equal access is not enough for the fulfilment of equal opportunities in all areas of society” (UNESCO, 2021).

Despite the remarkable increase in the participation of women in higher education, there is still a long way to go to achieve gender equality in the world of academia. Although the evidence shows that in recent years the number of women PhD graduates has significantly increased, they are still a minority among PhD graduates in most OECD countries (UNESCO, 2021, p. 24). Consequently, despite the massive entry of women into academia, we still find the well-known ‘leaky pipeline’ effect: the loss of female talent as one climbs the academic career ladder (She Figures 2021). Notwithstanding strong efforts at different levels and advances in the role of women in academia in the last few years, there is still some way to go to reverse the under-representation of women among research staff, in professorships or in decision-making positions (rectorates) in universities.

Barriers preventing this are structural and/or cultural, and consequently often invisible. The well-known ‘glass ceiling’ effect illustrates the gender discrimination or biases that women find as an impediment to accessing decision-making positions. There is a lower female representation in positions of power within academia that has its equivalent in the social and business world, given that universities and research centres are a mirror image of society.

In addition to this lower representation in academia (vertical segregation), there is also a notorious bias in the representation of men and women based on areas of knowledge (horizontal segregation). This gender bias is perceived already at a young age, at the time of university ca-

reer choice, and is illustrated by the over-representation of women in the fields of humanities and education, and conversely by an under-representation of girls in STEM disciplines (science, technology, engineering, and mathematics) (UNESCO, 2019). This horizontal segregation is a clear example of how the internalization and naturalization of gender stereotypes, attributed to boys' and girls' differential areas of knowledge, biases and preconceived ideas, ends up generating differential expectations about the disciplines to be studied and career options from early ages.

The under-representation of women from scientific and technological fields in university classrooms is visible all the way up the academic career. While vertical segregation leaves women under-represented in the top positions (the European average of full professors is 26.2%), horizontal segregation make the representation of women remain very low in certain fields of study, with knock-on consequences for future career opportunities, as well as for research biases and loss of talent. Therefore, although in some countries parity has already been reached at the doctoral level, women represent only 22.4% of doctoral graduates in the areas of Information and Communication Technologies (ICT), or 30% in Engineering.

Analysing how these gender biases according to area of study are maintained up to the top of the academic ladder among full professors, we observe that the highest proportion of women is found in Humanities (35%), Social Sciences (30.9%) and the lowest in Sciences (22%) and Engineering and Technology (17.9%) (She Figures 2021).

Vertical segregation is also reflected in the under-representation of women in management positions. According to the European University Association (EUA), in 2020 only 15% of the rectors of member universities in 48 countries were women, compared to 85% who were men. In Latin America, the situation is slightly better according to figures from UNESCO IESALC 2020's survey, showing that 18% of public universities in the region have female rectors. The result was obtained from a sample of nine Latin American countries: Argentina, Brazil, Chile, Colombia, Costa Rica, Mexico, Panama, Peru, and Venezuela (UNESCO IESALC, 2021).

The Sustainable Development Goals of the 2030 Agenda state in their goal number 5 'gender equality', understood not only as a fundamental human right, but also as one of the essential pillars for building a peaceful, prosperous, and sustainable world. Thus, promoting gender equality is not only a matter of social justice, but also of economic and social progress and the role of universities and academia is important in this transformation for a better world. On the one hand, to break the glass ceilings that persist and make it difficult for women to access posi-

tions of responsibility and decision-making. Secondly, to break with the gender stereotypes that cause the female collective to dismiss STEM fields of study and which also means that male students seldom opt for careers related to social work such as early childhood education or nursing. These careers related to 'care' have been traditionally associated with 'feminine' values but, undoubtedly, it requires the work of men and women, based on co-responsibility, to build a better world.

In this chapter we will analyse some of the main barriers that persist and continue to generate inequalities in academia. In the second part, we present two experiences of 'good practice' in Chile and in Catalonia (Spain), to show how our universities are working to progress from merely signing up to a commitment, to really creating of a culture of equality.

1. *Critical knots/barriers*

Women's incorporation into higher education is a relatively recent phenomenon in world history. It was not until the middle of the 20th century that women began to participate in universities in significant numbers, mainly in those areas related to education and social sciences. However, after approximately 60 years, significant inequalities still exist in the academic field (González García et al., 2002). Although there are disciplinary areas with greater equity of men and women, it is evident that academic bodies and their production continue to have a predominantly male majority (Arriagada, 2016).

In this context, it seems relevant to review some phenomena that allow a better understanding of the gender inequalities that are present in the higher education system and mainly in the academy.

1.1. Institutionalized sexism

Sexism is the reproduction of a generic inequity, in other words, discrimination against either of the two sexes, founded on a set of values and mechanisms that legitimize sexual superiority and sexual inferiority that is based on the valuation of people's sex, keeping the female sex in a situation of inferiority, subordination and exploitation (Maceira Ochoa, 2004).

In the modern world, sexism is not an isolated or exceptional phenomenon, but a routine practice that is reproduced and naturalized daily. It is about perceptions and common-sense practices – underpinned by the certainty of a natural distinction between women and men – that establish hierarchical places between the sexes and postulate a position

of supremacy in the masculine (Buquet et al., 2018). In this sense, sexism is performative: it is manifested in action; it is in everyday life, in the tangled web of social interactions, where it is manifested, consummated, and reproduced (Mingo and Moreno, 2017, in Buquet et al., 2018).

Sexism is a phenomenon that has far-reaching consequences for the university and academic system. Although it is difficult to measure, it manifests itself day by day in the experience of women, affecting not only their quality of life, but also producing real obstacles to the development of a successful academic career. University environments are mainly governed by hierarchical relationships and a culture of authority. The very structure of such institutionalised attitudes in universities is therefore a fertile space for the reproduction and naturalization of sexism (Buquet et al., 2018).

Thus, it is pertinent to speak of ‘institutionalized sexism’, since these are practices responding to hegemonic discourses on the distinction between the sexes that somehow introduce gender biases into the academic world, producing inequalities in life outcomes that affect women. For this reason, the participation of women in current universities and academies continues to be conflictive because it carries precisely, the claim of an academic structure that has been built based on the systematic marginalization of women, legitimized in hegemonic, homogeneous, and misogynist discourses and arguments that persist in today’s world, translated into what we can nowadays call institutionalized sexism (Buquet et al., 2018).

1.2. Care and co-responsibility

The COVID-19 pandemic has required social isolation to stop the virus from spreading, which has simultaneously meant that the care crisis has become more severe and more visible. This situation has led to a deterioration in the quality of life and in people’s mental health, particularly for those who have care-giving responsibilities, the vast majority of whom are women. The academic world is no exception; indeed, one of the most visible questions covered in recent years in publications has been the impact that confinement has had on women’s scientific production and academic careers¹. To reconcile academic life with personal and family life, as well as responding to gender stereotypes and mandates, women have had to push themselves and cope with the emotional, psychological, and physical burden of meeting new work and personal challenges.

¹ Some of the publications on the impact of the pandemic on academia are available at the links in the bibliography.

In this context, fostering co-responsibility and instituting customs and practices based on greater equity in the distribution of tasks within the household are key steps in advancing towards fairer and more equitable relationships, and are required if we are to progress towards a future of greater well-being allowing all of us to play our part in making life better and more sustainable. In this challenge, universities and academic institutions play a central role, since their mission is to educate people and produce knowledge that promotes and favours the full growth and development of societies, contributing to the recognition of care and strengthening co-responsible practices that clarify the assignment of roles and invite us collectively to follow a path of equal opportunities.

Following Lisa Sowle Cahil, María Clara Bingemer and Bárbara Schellhammer in the chapter “Care definition”, the challenge in terms of care policies implies not only “looking after others”, but also highlighting the practice of “caring for oneself”, safeguarding the self-care and personal well-being of those who “care”, because to look after others, we must first care for ourselves. This consideration is a key element in fostering justice and social awareness, mutual respect and the common good – fundamental principles of Pope Francis’ encyclical *Laudato si’* (On Care for our Common Home).

Finally, and from an institutional point of view, Inés Lozano (2016) suggests the need to advance in terms of care and reconciliation through support and resources from the university system such as better provision of kindergartens or day centres, as well as greater flexibility in schedules, and more gender policies based on the principle of co-responsibility as a necessary practice for the construction of equitable and fair relationships.

1.3. Gender stereotypes in academic and research activities

Gender stereotypes are socially constructed or assigned characteristics based on the difference between the sexes, to which a “natural” or biological character is attributed as determining in some way how men and women should be. Thus, the historical, cultural, and constructed dimension of these attributes is omitted, assigning them a stable, fixed, permanent, unquestionable, and unchangeable character (Maceira Ochoa, 2004). As Lucia Corno and Paolo Gomarasca state in the chapter “Gender stereotypes and discrimination segregation”, identifying implicit (unconscious) or explicit (consciously endorsed) gender stereotypes is key to analysing the hidden dimensions of gender inequality (values, beliefs, attitudes, and practices that maintain power hierarchies). Such gender stereotypes and hierarchies are produced and reproduced in all

of life's spheres, including the scientific and academic fields, where there is significant evidence showing the persistence of vertical and horizontal segregation.

Although the participation of women academics in higher education has increased and the academic culture has become more diverse, the university is still considered a space where women are under-represented in key positions and their participation in the construction of knowledge continues to be a minority and undervalued (Muñoz-García, 2020). Other studies also show that there is a low percentage of women in full-time contracts and in the category of full professor (Aper and Fry, 2003, in Muñoz-García, 2020), as well as differences in hierarchical processes (Gaskell, 2013, in Muñoz-García, 2020). These gaps can be explained as a product of the culture of sexism and the consequent gender socialization that has established a patriarchal and binary structure in society. Moreover, the appointment of women to university roles is often based on a perceived ability of women to help and assist, not in their contribution as academics and researchers; it is no coincidence that to this day – almost 150 years later – in university contexts the idea that women *do* and men *think* continues to be reproduced; and the domestic work of the university is largely the responsibility of women, where they acquire responsibilities and tasks related to care, which are devalued compared to research activities (Husu and Hearn, 2019; Mandiola et al., 2019, in Muñoz-García, 2020).

Overcoming sexism in the academy and in the higher education system implies probing deeper into daily situations that are normally invisible, sometimes unconscious, unnoticed, undefined as problems, silenced, rooted in beliefs, myths, assumptions, visions, and attitudes that are difficult to make explicit and assumed; therefore, it implies having the courage to self-evaluate, question, and deconstruct one's own behaviours (Maceira Ochoa, 2004).

2. *Advances: sharing good practice*

2.1. Gender equality policies in Catalonia (Spain): The Women in Science Committee of the Inter-University Council of Catalonia (Dr. Anna Berga Timoneda)

There are still many, within and beyond the university, who would underestimate or minimize inequality. They assert that women have legal equality of opportunity, that the 'real deal' will arrive through generational change and that although equality policies in universities must exist, there are always other strategic priorities.

With 16 years of working experience, and as members of the Women in Science Committee in Catalonia, we are convinced that this issue is not just a matter of time, since time alone wouldn't fix it. We need to understand the strategic and central role of equality in public policies.

The Interuniversity Council of Catalonia is the coordinating body of the Catalan university system, and of consultation and advice to the Government of the Generalitat de Catalunya in university matters.

The Women in Science Committee² was created in 2005 and is responsible for developing gender equality policies in the field of higher education and research.

The Committee comprises one representative of each Catalan university (of which there are 12), one representative of the CERCA centres (research centres in Catalonia) and representatives from different departments of the Catalan Government (such as the Research Department, the Universities Department, the Catalan Quality Agency, and the Catalan Women's Institute, among others).

The Committee's functions include:

- Advising the universities of the Catalan university system on the issue of gender equality in teaching, research, and university management.
- Driving, coordinating, and monitoring Gender Equality Plans in all universities and research centres.
- Promoting and monitoring gender mainstreaming in the curricula.

Our committee is a pioneer in the higher education system, with all the universities represented (public and private ones) and involves governmental bodies such as the Catalan Women's Institute and the University Quality Assurance Agency (AQU).

At this time all 12 universities and the CERCA centres (Research Centres of Catalonia) have Equality Units or Equality Observatories, and most Catalan universities have already implemented their second Equality Plan or their third one is in the process of being developed. From the beginning, the role of the Women in Science Committee has been key in taking on the role of promoting and coordinating the process of implementing equality plans within the Catalan university system and ensuring effective equality between men and women in teaching and research.

Some of the most significant achievements are:

- An agreed system of indicators to measure the situation of women at universities and to carry out research.

² Women in Science Committee from the Inter-University Council of Catalonia. http://sac.gencat.cat/sacgenat/AppJava/organisme_fitxa.jsp?codi=18144

– One of the committee’s most recent and ambitious projects has been agreeing on a system of indicators to assess the situation of women in universities and research centres comparable on a European level. A lot of work went on internally to agree and reach consensus on the most relevant indicators for reaching our objective: informing the academic community and society about the situation of women in science, so as to raise awareness of the existence of issues.

– Gender mainstreaming in the curricula: The Catalan Equality Act (2015) is a very progressive law, and our Committee has had an important role in its development. We were present during the processing of the law since we were called upon to appear at the Catalan Parliament giving our opinion about the law on universities. It was approved in 2015, and one of its milestones, a novelty in European universities, is that from the moment of its promulgation it has been mandatory that every university, when presenting a new degree to be evaluated by the Quality Agency for accreditation, must prove how gender mainstreaming has been incorporated in the curricula.

To ensure compliance with, and promotion of, this legal requirement, we invited a representative of the Catalan University Quality Assurance Agency (AQU) to become a member of our Committee. Following the advice of the Women in Science Committee, the Catalan University Quality Assurance Agency created an Expert Commission from the different areas of knowledge (social sciences, technology, among others) for the inclusion of a gender perspective in teaching. Also, they launched a guide for the universities entitled *General Framework for the incorporation of the gender perspective in university teaching* which is a reference at an international level and recognized as an example of best practice by EIGE.

This framework emphasizes how the gender perspective could be introduced into the curriculum in different degrees. According to the new Equality Act, it is mandatory for universities, when evaluated by the agency, to prove they have carried out this work. Otherwise, they are forced to present a detailed plan with a commitment of how and when they are going to fulfil this legal obligation, which is required to pass the evaluation.

How can we bring about change?

It’s possible to do so by introducing new specific courses of study about gender equality and gender perspective into the curricula. Also, it’s possible to work in a transversal way, changing the methodology of teaching, or, sometimes, changing the reading lists, since it has been proved that female references normally are much fewer than male ones. On top of this, a revision of course content is required in history, in art, in science etc. In all these areas of knowledge the contribution of wom-

en has been largely invisible. We all know Marie Curie, don't we? But for example, most of the young people at our universities are not able to name another female scientist.

To launch and advance the objectives of gender equality, and as proof of the political commitment to this public policy, the Catalan Government has also launched a new and important award for best university teaching practices from a gender perspective, named "M^a Encarna Sanahuja Yll"³. The award's goal is to stimulate university departments to implement these practices (nowadays a legal mandate) by receiving benefits and incentives in the form of economic rewards for the work done (20,000 euros) and the recognition and visibility of good practice in teaching from a gender perspective.

– Violence against women:

Several interventions have been developed by the Committee in this area. An example is the inter-university agreements signed between all the Catalan universities to facilitate the free exchange of university for undergraduate students who have been victims of gender-based violence and their dependent children and it is also applied in cases of sexual harassment (as mandated in the recent Catalan law 17/2020 on the right of women to eliminate gender-based violence).

Conclusion

A huge challenge, not only in the universities but at a social level, is to make equality play a strategic and central role in public policy. The Committee has been focused on ensuring that universities are able to maintain their equality units and to allocate them sufficient resources to perform their duties – in accordance with the legislation – as it is these bodies which have the responsibility of implementing gender equality plans.

One of our main future challenges in the Committee is to ensure the Equality Act in Catalonia (17/2015) and the recently renewed law on violence against women (2020) are properly implemented. This second policy establishes a clear mandate to prevent and act on this issue within universities.

2.2. Pontificia Universidad Católica de Chile (Pilar Bontá and Silvana Zanlungo Matsuhira)

The constitutive principles of the Pontificia Universidad Católica de Chile, contained in the apostolic constitution (*Ex corde ecclesiae*,

³ <https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/7911/1752322.pdf>

2011)⁴ and the values declared in the Honour Code⁵ reflect the importance for the UC of making advances in gender equity, gradually progressing towards cultural transformations that allow for more justice and diversity in wider society.

During 2018, a series of feminist demonstrations took place, from which the Pontificia Universidad Católica de Chile was not exempt (Leibe and López, 2021). Certainly, the demonstrations, nationally and internationally, and the consequent takeover of the Central House were fundamental stimuli to act and accelerate the pace of progress in this area. During the first semester of 2018, the Women and Academia II Commission was formed, whose work concluded in a written report with proposals⁶, which were presented to the Honourable Superior Council. The implementation of each of the guidelines for the promotion of women in academic development and in the educational work of the University were approved (DR 149/2019)⁷. In the first semester of 2019, the Directorate of Gender Equity (DGE) was created under the Academic Vice Rectorry (DR 161/2019)⁸, a key achievement that gives sustainability and institutional organization to the unit to deal with the challenges related to gender, promoting an articulated and transversal work.

The mission of the DGE is to promote gender equity and equal opportunities among the academic staff and in the work of the University by increasing the participation of women in the academy and in positions of authority; by studying the compatibility of work-academic demands with personal and family life; and the gradual insertion of the gender perspective in curricular planning and in the teaching-learning processes.

The DGE has carried out collaborative work with other central units of the University, such as the Unit for the Prevention and Support of Victims of Sexual Violence. It also works in the Gender Equality Commission of the Council of Rectors of Chilean Universities⁹ (CRUCH)¹⁰, in

⁴ The Apostolic Constitution of H.H. John Paul II is available at <http://secretariageneral.uc.cl/documento/normas-generales/115-constitucion-ex-corde-ecclesiae/file>

⁵ The UC Honour Code is available at <https://www.uc.cl/codigo-de-honor/>

⁶ The report is available at the following link https://equidaddegenero.uc.cl/wp-content/uploads/2020/04/Informe-Mujer-en-la-Academia-UC-DEFINITIVO_IMP-1.pdf

⁷ The guidelines are published in Rector's Decree 149/2019. Available at <https://equidaddegenero.uc.cl/wp-content/uploads/2020/04/DR-149-2019-Directrices-para-promocion-de-la-mujer-en-la-UC.pdf>

⁸ The DR is published in <https://equidaddegenero.uc.cl/wp-content/uploads/2020/04/DR-161.2019-Aprueba-Reglamento-Interno-de-la-Vicerrector%C3%ADa-Acad%C3%A9mica-de-la-Universidad-1.pdf>

⁹ <https://www.consejodirectores.cl/comisiones-cruch/comision-de-igualdad-de-genero/directiva-e-integrantes/>

¹⁰ In Spanish, Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas.

which 30 universities with extensive experience and excellence in Higher Education participate. Additionally, the DGE takes part in the Gender Commission of the G9 Network, formed by 9 Chilean universities. The strategic and collective work in these networks has been fundamental for the coordinated advancement of gender equity in the country's higher education institutions.

Considering that one of the strategic focuses of the DGE is related to increasing the participation of women in the academic staff, during 2020 and in collaboration with the Directorate of Academic Development (DAD) and the Directorate of Institutional Analysis, research was conducted on the academic hiring processes during the period 2015-2019¹¹. National and international analyses were incorporated to show the existing gaps in this area. This study showed that the percentage of women versus men hired in the academic staff in 2019 was 33% vs. 67%. These percentages were very similar to the composition of the regular (permanent) academic staff, whose core academic activities are teaching, research and creation in all its forms.

Based on this study, and with the aim of advancing towards adequate selection policies for the academic staff to promote "dialogue, respect, appreciation for each person, communication and transparency in internal relations"¹², the DGE, together with the DAD, proposed new policies aimed at strengthening equal opportunities in academic careers: 1) to ensure from the Academic Vice Rector's Office the implementation of equitable processes in the selection and incorporation of new academics; and 2) to contribute to and ensure the retention and persistence of talent, facilitating support, accompaniment and guidance to the academic community. Contributing to these policies, a Guide for the Recruitment and Selection of New Professors and a Mentoring Program is being prepared to accompany the academic staff in their initial incorporation stage at the University.

Undoubtedly, 2020 was a highly complex year for all of us, due to the difficulties in matching academic work with personal and family life. For that reason, from the DGE, and with the support of the DAD, the Remote Work and Academic Staff Survey was developed, coming into use in August 2020, reaching a total of responses equivalent to 50% of the total academic staff. The findings showed, among other things, that the main difficulty in performing academic work in the context of confinement was the boundaries of the working day, an is-

¹¹ The hiring study was presented to the Honourable Superior Council in September 2020, and the main results were also sent to the deans of each of the faculties.

¹² Pontificia Universidad Católica de Chile, Strategic Development Plan UC 2020-2025. Available at <https://www.uc.cl/site/efs/files/12101/plan-de-desarrollo-uc-2020-2025.pdf>

sue raised in 73% of the responses. It is also clear that the difficulties increase for those who have children between 0 and 5 years of age and decrease for those who bring up children over 18 years of age. The results of the survey contributed to the guidelines prepared by the Academic Vice Rector's Office for the qualification processes, establishing measures to make working hours more flexible given the context of an international health crisis and forced confinement. Additionally, the DGE prepared recommendations to safeguard the balance between work and personal-family life¹³, which highlighted the importance of advancing in matters of conciliation and co-responsibility at an institutional level.

The incorporation of the gender equity approach in the formative guidelines of the university also constitutes a strategic focus of the Gender Equity Office. One of the guidelines issued by the Women and Academia II Commission points out the need to integrate gender equity in the educational work of the institution, therefore, this dimension has been implemented as a key element in the process of gender institutionalization at the Pontificia Universidad Católica de Chile.

Another of the great advances during 2020 is the PUC20102 Project "University Formation and Gender Equity: A challenge to raise awareness and integrate the gender approach in the culture of the community". This project was applied for in June 2020, and in October of the same year it was notified of its award. The objective of the initiative is to strengthen a culture of gender equity in the community through the design and implementation of training programs with a gender approach aimed at teachers, academics, students, authorities, and officials, in order to raise awareness and involve the entire community in this common challenge. The project is committed to advance transversally in gender equity, incorporating in the formative processes, and therefore in the educational project, the principle of equity, as a value and a core principle for the fulfilment of our mission.

The project also considers the development of a Reconciliation and Co-responsibility Policy, which will be carried out with the collaboration of Universities of the G9 Network and La Tríada (a collaborative initiative between three Latin American universities; Universidad de los Andes, Colombia, Tecnológico de Monterrey, Mexico and Pontificia Universidad Católica de Chile, Chile), contributing in this way both to the incorporation of gender awareness in the educational work of the insti-

¹³ Both the recommendations and the results of the survey (presentation and executive summary) are available on the website of the Directorate of Gender Equity at <https://equidaddegenero.uc.cl/documentos/> and https://equidaddegenero.uc.cl/wp-content/uploads/2020/11/Volante-Final_05112020.pdf

tutions and to the generation of institutional guidelines that advocate reconciliation and co-responsibility, a strategic focus of the DGE.

In summary, the project aims to promote the development of more coordinated work with different departments of the University, all of them linked to the training and improvement of students, teachers, and the community. The permanent and collaborative work with these units is a vital element in the success of the project and for the consequent incorporation of gender awareness in the community culture.

References

AQU (2019). *General framework for the incorporation of the gender perspective in university teaching. The Catalan University Quality Assurance Agency*. Available at https://www.aqu.cat/doc/doc_21331700_1.pdf, accessed 7 February 2022.

Arriagada, I. (2006). *Exclusión de las mujeres y academia en Chile*. Available at <http://www.redseca.cl/panel-de-hombres-exclusion-de-las-mujeres-y-academia-en-chile/>, accessed 7 February 2022.

Buquet, A., Mingo, A., Moreno, H. (2018). *Imaginario occidental y expulsión de las mujeres de la educación superior*. Available at http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602018000100083, accessed 7 February 2022.

Dahlberg, M., Higginbotham, E. (2022). *The Impact of COVID-19 on the Careers of Women in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*. Available at <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33705087/>, accessed 7 February 2022.

European Commission, Directorate-General for Research and Innovation (2021). *She 2021 figures - gender in research and innovation: statistics and indicators*. Available at https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_innovation/documents/ec_rtd_shefigures_2021-report.pdf, accessed 7 February 2022.

European University Association (2020). *Male vs female university leaders: the hard facts on International Women's Day*. Available at <https://eua.eu/news/467:male-vs-%20femaleuniversity-leaders-the-hard-facts-on-international-women%E2%80%99s-day.html>, accessed 7 February 2022.

Gonzalez, M., Perez Sedeño, E. (2002). *OEI | Secretaría General*. [online] Organización de Estados Iberoamericanos. Available at <https://oei.int/oficinas/secretaria-general>, accessed 7 February 2022.

Kitchener, C. (2020). *Women academics seem to be submitting fewer papers during coronavirus*. Available at <https://www.thelily.com/women-academics-seem-to-be-submitting-fewer-papers-during-coronavirus-never-seen-anything-like-it-says-one-editor/>, accessed 7 February 2022.

Leibe, L., Lopez, B. (2021). *El “Mayo feminista” en la Pontificia Universidad Católica de Chile*. Available at <http://www.economiaypolitica.cl/index.php/eyp/article/view/141>, accessed 7 February 2022.

Lozano, I., Iglesias, M., Martínez, M. (2016). *Un estudio cualitativo sobre los diferenciales de género en la educación superior: percepciones de las académicas en contextos masculinizados*. Available at http://revistas.univalle.edu.co/index.php/la_manzana_de_la_discordia/%20article%20/view%20/163, accessed 7 February 2022.

Luz, M. (2004). *Investigación del currículo oculto en la educación superior: alternativa para superar el sexismo en la escuela*. Available at <https://www.coursehero.com/file/57773298/Dialnet-InvestigacionDelCurrículoOcultoEnLaEducaciónSuperi-5202259pdf/>, accessed 7 February 2022.

Minello, A. (2020). *The pandemic and the female academic*. Available at <https://www.nature.com/articles/d41586-020-01135-9>, accessed 7 February 2022.

Muñoz, A. (2020). *Vista de Reflexiones feministas para otra investigación posible*. Available at <https://cuadernosdeteoriasocial.udp.cl/index.php/tsocial/article/view/106/86>, accessed 7 February 2022.

ONU (2020). *Los planes de respuesta al coronavirus deben incluir el impacto de la pandemia en las mujeres*. Available at <https://news.un.org/es/story/2020/04/1472672>, accessed 7 February 2022.

Perelman, C. (2020). *El Efecto femenino del coronavirus*. Available at <https://www.carolperelman.net/post/el-efecto-femenino-del-coronavirus>, accessed 7 February 2022.

UNESCO (2017). *Cracking the code: Girls’ and women’s education in science, technology (STEM)*. Available at <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000253479>, accessed 7 February 2022.

UNESCO (2021). *Women in Higher Education: Has the female advantage put an end to gender inequalities?*. Available at <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377182?i=null&queryId=dc716052-a9e6420e-%20a943-379fe45bec59>, accessed 7 February 2022.

UNESCO-IESALC (2021). *Women in higher education: has the female advantage put an end to gender inequalities?*. Available at <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377182>, accessed 7 February 2022.

Wenham, C., Smith, J., Morgan, R. (2020). *COVID-19: the gendered impacts of the outbreak*. Available at [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(20\)30526-2/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(20)30526-2/fulltext), accessed 7 February 2022.

The Impact of Corporate Board Gender Diversity on Sustainability Practices

Evidence from Italian SMEs

*Daniela Bragoli, Giovanni Marseguerra,
Antonella Sciarrone Alibrandi*

1. *Introduction*

A new model of development characterized by fraternity, social friendship, sustainability, and human development is crucial to effectively reduce the many injustices, inequalities, disparities in rights and opportunities, and exclusions of the world in which we live today, including inequalities affecting women, who are among the most excluded in (too) many situations (as clearly pointed out by Anna Maria Tarantola in her presentation in this volume of the joint CAPPF-SACRU research project).

In this respect women, as a group, suffer the most pervasive and entrenched gender-based oppression globally. As thoroughly investigated in other chapters of this book, the subordination of women is presupposed and reinforced by basic social attitudes across cultures (see, e.g., in this volume the contributions by Lisa Sowle Cahill, and Corno and Gomasasca). Women are excluded from many important opportunities to contribute to the common good, as they frequently lack the social support necessary to fully realize their public and professional roles.

This paper investigates the relationship between the presence of women on corporate boards of directors and sustainability practices of Italian SMEs. As pointed out by Miki Sugimura in this volume, in order to achieve the main principle of SDGs, i.e. ‘to leave no one behind’ in a diverse society, and to contribute to sustainable social development, it is necessary not only to guarantee equal opportunities but also to consider the equality of outcomes. The achievement of gender equity then becomes crucial for sustainable development (SDG 5).

This research, moreover, aims at exploring how to foster within firms a managerial culture focused on reducing gender-based disparities and on creating long-term economic, social and environmental value, instead of being focused on profit maximization alone.

Using a unique survey on how SMEs in the Italian province of Brescia deal with two main pillars of sustainability (environmental quality and social responsiveness), we investigate whether women on boards pro-

mote, more than men, sustainable practices and which of the two pillars is targeted the most by women. Brescia is in northern Italy and is part of the region of Lombardy, which borders Switzerland. With a population of just over one million, the province is the third largest industrial area in the country, concentrating on mechanical and automotive engineering and machine tools. Its companies are typically small- and medium-sized businesses, often family run. Put briefly, the territory of the province of Brescia is a significant example of a highly industrialized area and provides a relevant opportunity to analyze the impact of corporate board gender diversity on sustainability practices.

Despite decades of effort, overall progress in improving women's lives has been rather limited. The effects of the COVID-19 pandemic could even reverse the limited progress that has been made on gender equality and women's rights. The coronavirus outbreak exacerbates existing inequalities for women and girls across every sphere – from health and the economy to security and social protection. Women are still underrepresented in all levels of government and other decision-making arenas. But sustainable development cannot exist without gender equality. The social, economic, and ecological dimensions of sustainability cannot be addressed without adequately acknowledging gender concerns. The inclusion of a gender perspective in the conceptualization of the term 'sustainable development' is today crucial as women must have full and equal participation in decision making and policy development.

The nature of sustainability requires understanding, commitment, and action not only towards economic stakeholders (shareholders, investors), but to a broad array of actors including employees, communities, suppliers, and governments. In this respect, women on boards are more likely to be able to engage with multiple stakeholders and respond to their needs. The literature has found a higher moral orientation and consequent ethical standards in women compared to men and a consequent higher prioritization of ethical conduct in the firms they serve (Betz et al., 1989; Brown and Brown, 2001). Moreover, as suggested by a recent article in the Harvard Business Review (Chamorro-Premuzic and Gallop, 2020), "research shows that the prevalence of male senior leaders is not a product of superior leadership talent in men. Rather, large quantitative studies, including meta-analyses, indicate that gender differences in leadership talent are either nonexistent, or they actually favor women". Thus, the problem is not a lack of competent females but instead "it is too few obstacles for incompetent males, which explains the surplus of overconfident, narcissistic, and unethical people in charge" (*ibidem*). In sum, our society would be much better served by more male leaders trying to emulate women (exactly the opposite of the widespread misconception that women ought to emulate men).

According to recent studies on gender diversity on boards of listed firms, among the 1,290 (44.8%) MSCI ACWI Index constituents that had at least three female directors, only 547 (19.0%) have sustained this level of board diversity for at least three years (Milhomem, *MSCI -Women on Boards: November 2020 Progress Report*). This means that fewer than 20% of companies had sustained board diversity. Furthermore, as shown in the above-mentioned report, progress in this area is slowing as the COVID-19 pandemic is intensifying existing workplace challenges faced by women, and especially senior-level women in corporations.

Recent results show that women on boards have a positive effect on sustainability, especially when considering the social dimension (Amorelli and García-Sánchez, 2021), whereas the impact on the environmental issue seems to be more controversial. Some studies find that firms, characterized by gender diverse leadership teams, are more effective at pursuing environmentally friendly strategies (Glass et al., 2016), whilst other contributions show that women directors are not significantly associated with environmental awareness and actions (Galbreath, 2011). An implication of these studies suggests that as men and women bring different skills and focuses to solve corporate problems, these differences might help ensure a balanced approach in response to environmental, and social aspects. Gender diversity at the board level then becomes crucial to optimize firms' outcomes in terms of sustainability.

The rest of the paper is structured as follows. Section 2 reports the literature review and places our contribution within this literature, Section 3 describes the dataset of the empirical analysis, paying particular attention to the survey data we use, Section 4 outlines the methodology and main results. Section 5 concludes.

2. *Literature review*

Boards of directors are the ultimate decision-making group within corporations (Hendry and Kiel, 2004). They are crucial for the firm since they have significant influence on strategy, which, in turn, affects performance (Hillman et al., 2001; Lynall et al., 2003).

Part of the management literature has focused on whether board diversity in terms of age, gender, nationality, and race, helps to improve firms' outcomes. On the positive side, diversity should encourage differences of opinions within the board favoring more informed discussions and making decisions more innovative and flexible (Miller and Triana, 2009). Diversity also enables directors to be better monitors (Kang et al., 2010; Terjesen et al., 2009; Upadhyay and Zeng, 2014); diverse boards also tend to be more knowledgeable about the marketplace (Kim and

Lim, 2010) and they can offer richer perspectives owing to their diverse human capital in terms of expertise, experience, and networking (Kaczmarek et al., 2014). On the negative side, diversity may lead to more conflicts among board members resulting in slower decision-making (Triana et al., 2014), with the formation of in-groups and out-groups which may damage group cohesion (Eulerich et al., 2014).

The impact of board diversity on firm outcomes is central to research on the topic (see Baker et al., 2020 for a recent survey). In particular, the most studied outcomes are governance and financial performance. Although researchers have agreed on board diversity's positive relation with improved governance (Adams and Ferreira, 2009), its relationship with better financial performance lacks consensus.

Most of the empirical articles on the topic have focused on the role of gender diversity, which has recently received attention also from policy regulators. Practitioners and academics have long followed board composition, including the slow advancement of women onto corporate boards, despite nearly 40 years of equal opportunities policies. Regulators and researchers globally recognized the need for legislation to change board composition. To this end, many nations have implemented a quota for women on corporate boards. Norway led the way by mandating a minimum 40% representation of each gender on the boards of their firms. This was followed by Belgium, Denmark, France, Germany, Iceland, Italy, Malaysia, the Netherlands, and Spain, whose mandatory quotas range from 30% to 40%, while Finland, India, Israel, and the UAE have mandated the presence of at least one woman on boards (for more detail on this, see Baker et al., 2020).

The empirical literature which investigates the link between gender diversity and firm performance is mixed. Many researchers have found a positive relationship (Campbell and Mínguez-Vera, 2008; Francoeur et al., 2008; Terjesen et al., 2016; Conyon and He, 2017), while others have found a non-significant and negative relationship (Adams and Ferreira, 2009; Rose, 2007).

Diversity in the boardroom and in particular gender diversity, however, may impact not just financial and economic performance, but also a firm's strategic decisions. The scope of this article is to explain the relationship between gender diversity in the boardroom and the firm's strategic choices in terms of sustainability practices. Sustainability is perhaps one of the most important issues strategy decision-makers need to respond to in order to reach competitive success today. The ability of firms to integrate sustainability into their corporate mission and into the relationship with stakeholders will define their success (e.g., Perrini and Tencati, 2006). Why should the presence of women on boards favour sustainability practices? Gender socialization theory suggests that wom-

en and men tend to view morality and ethical behaviour differently (Mason and Mudrack, 1996). It can be argued, as in Gilligan (1982), that women, more than men, tend to prefer caring and ethical behaviour. Ethics of care theory also shows that women's moral development makes them better able to meet the needs of others than men (Held, 2006).

Women on boards seem to encourage a stronger enforcement of ethical conduct, accountability and transparency avoiding managerial opportunism which might undermine shareholders' interests (Arfken et al., 2004; Flynn and Adams, 2004). As boards reach a critical mass of women, the female influence may help ensure the minimization of conflicts of interests between shareholders and managers reducing both agency and transaction costs and promoting economic growth (Konrad et al., 2008). Profit and economic growth, though, are not the only purpose of organizations, which also must keep their activities and aspirations in line with society's needs coming from a variety of stakeholders which include capital providers, but also internal (employees) and external (clients and communities) stakeholders and the environment. Stakeholder theory assumes that a firm's sustainability is determined, in large part, by the extent to which it considers the interests of its stakeholders' communities. However, addressing multiple stakeholder interests and demands requires a relational perspective and the ability to maintain positive relationships with those stakeholders (Hillman and Keim, 2001). Women have been found to be more orientated towards supporting and maintaining relationships than men, and they more readily focused on the needs of others rather than on their own needs. Such relational abilities are essential to sustainable strategy development (Konrad et al., 2006; Miles et al., 2006). Other studies suggest that understanding customers and their needs is vitally important to a firm's ability to address sustainability, given that a high percentage of all products and services are purchased by women, women on boards are more likely to bring knowledge of consumers' demand (Daily et al., 1999; Mattis, 2000).

Empirically most of the literature has focused on gender diversity and CSR (Corporate Social Responsibility), whereas the evidence on the environmental aspect of sustainability is rather limited. The results from empirical studies on the impact of gender diversity and CSR appear mixed: while some studies have found a positive relationship (e.g., Bear et al., 2010; Skaggs et al., 2012; Harjoto et al., 2015), others have instead discovered a negative or neutral relationship (Rodriguez-Dominguez et al., 2009) between board gender diversity and corporate social performance. According to Byron and Post (2016) these results might be related to the characteristics of the individual countries that these studies consider. Conducting a meta-analysis of 87 independent

samples from over 20 countries, Byron and Post (2016) show that the female board representation – social performance relationship is generally positive, and even more positive in conditions when boards may be more motivated to draw on the resources that women directors bring to the task (i.e., among firms operating in countries with stronger shareholder protections) and in conditions where intra-board power distribution may be more balanced (i.e., in countries with higher gender parity). Husted et al. (2019) show that the institutional context of a geographical area, in their case they study Latin America, might change some of the relationships between board structure and ESG disclosure observed in the literature. Regarding the impact of gender diversity on environmental sustainability, some studies find that firms, characterized by gender diverse leadership teams, are more effective at pursuing environmentally friendly strategies (Post et al., 2011; Glass et al., 2016), whilst other contributions show that women directors are not significantly associated with environmental quality (Galbreath, 2011).

The aim of this study is to consider the role of gender diversity in the boardroom and the relationship it has with the firm's sustainability practices in a sample of 130 SMEs of the Italian province of Brescia. Differently from other studies in the literature our purpose is to consider two important pillars of sustainability – environmental quality (E) and social responsiveness (S). We are not the first to study this issue in the Italian context (see for example Cucari et al., 2018; Harjoto and Rossi, 2019), but unlike other studies which consider mainly listed companies and base the ESG performance on the disclosure of firms collected by ESG data providers such as Thomson Reuters, MSCI, we focus our attention on SMEs and we construct an indicator of sustainability practices building on a unique questionnaire focusing on the two pillars of sustainability (environmental quality and social responsiveness).

An exception which goes in the direction of measuring ESG for SMEs was made by a recent survey by ISTAT (2019), which certified the relationship between productivity and sustainability in SMEs and the Welfare Index PMI (2020), developed by Generali Italia, which highlights a positive relationship between corporate welfare and business results.

3. *Data*

The sample is made up of 117 SMEs from the manufacturing sector of the province of Brescia. This area is particularly interesting for our analysis for two main reasons. The first is that the province of Brescia be-

longs to a very wealthy and industrialized area of the Lombardy region, and Brescia is the fourth city in Italy in terms of value added in the industrial sector, and the fifth in terms of exported goods in 2019. The second reason is that the traditionally strong sectors of this industrial excellence are Mechanics and Metallurgy, which, whilst being renowned all over the world, must also face the most challenging and expensive transition from traditional to sustainable practices in their production process. In line with the manufacturing sector of the province, around 57.3% of the firms of our sample represent Mechanics, 16.2% Metallurgy, 8.5% Chemical and 18% other sectors including Food, Wood and Textiles. Small firms compose 26.5% of the sample, medium firms represent 38.8% and large firms 34.7%. The sample thus represents a rounded picture of the manufacturing sector.

The questionnaire on sustainability was conducted in 2021-2022, whereas the information on board composition and firms balance sheet data were taken in year 2019, which refers to the pre COVID financial situation of the firms.

3.1. The questionnaire on firms' sustainability

The regulation framework on ESG is quite advanced for large and listed companies in Europe¹, but is rather limited for SMEs. Yet SMEs are the foundation of the European economy and currently provide two out of three jobs on the continent. Given their economic importance they are also key in making the whole economic and business system more sustainable, due to their closer relationship with local stakeholders, and a better understanding of employees' needs.

However, SMEs' approach to sustainability is less structured and formalized than that of larger firms. They rarely use the jargon of corporate sustainability, whereas they adopt more informal strategies, attempting to secure their license to operate while contributing to their local communities.

We assess SMEs' informal strategies by constructing a questionnaire which covers only two of the three pillars of the ESG framework (Envi-

¹ With the Non-Financial Reporting Directive (NFRD - Directive 2014/95/EU) the EU requires certain large companies to disclose information on the way they operate and manage social and environmental challenges. EU rules on non-financial reporting currently apply to large public-interest companies with more than 500 employees. This covers approximately 11,700 large companies and groups across the EU, including: listed companies, banks, insurance companies, other companies designated by national authorities as public-interest entities.

ronmental and Social). The Governance pillar is not considered in this article since we are analyzing the impact of board gender, which is a governance variable, on firms' sustainability. We thus decided to concentrate only on the first two pillars.

The first part of the questionnaire relates to environmental practices such as the improvement of plants, organizational procedures to prevent pollution, actions to improve energy efficiency, actions aimed at preserving and reducing water consumption, the effective use of materials, initiatives with the scope of involving suppliers, environmental certification implemented, formation on environmental issues, the presence of a specific workforce on environmental issues.

The second is related to social responsiveness and covers the interaction of firms with both internal and external stakeholders. Internal social sustainability relates to the engagement of firms in improving workers' well-being and professional development, including in the field of employee retention, diversity, equal opportunities and occupational health and safety. External social, instead, focuses on whether firms are active in community dynamics, supporting social, educational, cultural, and religious initiatives.

The environmental part of the questionnaire is made up of 11 questions, 3 of which are multiple choice, asking the firm whether it has conducted specific initiatives on, for example, energy efficiency improvements and water consumption reduction. We transform each closed question or multiple choice in a 0/1 variable. For the former we give 1 to a yes answer and 0 otherwise, for the latter we give 1 for each of the selected choices and 0 otherwise. To compute the Eindex (Environmental Index) we sum up all the scores and divide them for the total number of questions answered. The Eindex is then a number from 0 to 1, the closer is the index to 1 the higher is the effort the firm is making towards environmental sustainability.

The social part of the questionnaire includes internal and external social efforts and is made up of 13 questions, both closed and multiple choice. The Sindex (Social Index) is computed in the same way as the Eindex, the closer is the index to 1 the greater is the effort of the firm towards achieving social sustainability.

In Table 1 we report the summary statistics for both indexes. The average firm in our sample of manufacturing firms in Brescia has an Eindex of around 0.328 and an Sindex of 0.255. The best firm in terms of Environmental sustainability has an index of 0.70, whereas the best firm in terms of social sustainability has an index of 0.72. The correlation between the two indexes is 0.69 (see Appendix).

Table 1 - *Summary statistics of the Eindex (environmental) and Sindex (Social)*

	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>1q</i>	<i>Median</i>	<i>3q</i>	<i>Mean</i>	<i>Std</i>	<i>Obs</i>
<i>Eindex</i>	0.000	0.704	0.222	0.296	0.435	0.328	0.162	117
<i>Sindex</i>	0.000	0.721	0.140	0.233	0.349	0.255	0.155	117

Table 2 reports the average Eindex and Sindex across sectors and size. Interestingly the heavy industries, which are predominant in the area, are the most sustainable both in terms of environmental and social issues. Metallurgy especially, but also Mechanics and Chemical sectors, are more sustainable in comparison to the remaining manufacturing sectors which are summarized by the category ‘Other’. In terms of size, large firms are more sustainable compared to small and medium firms.

Table 2 - *Averages across sectors and firm size*

	<i>Sectors</i>	
	<i>Eindex</i>	<i>Sindex</i>
Chemical	0.347	0.288
Mechanics	0.292	0.251
Metallurgy	0.507	0.338
Other	0.272	0.178
	<i>Size</i>	
	<i>Eindex</i>	<i>Sindex</i>
Small	0.205	0.150
Medium	0.304	0.240
Large	0.448	0.351

3.2. Women on boards

We merge the survey data on sustainability with Aida Bureau van Djck from which we construct the variable percentage of women in the boardroom. In addition, we also consider some additional balance sheet vari-

ables (such as total sales) to measure firm size and leverage (measured as Net Worth/Total Liabilities), board size and sectoral dummies. According to Table 3, women are present on the boards of 62.4% of the firms of our sample, whereas 37.6% of the firms do not have any women on the board of directors. The heavy industries and the large firms have a higher percentage of firms with at least one woman on the board. However, the average proportion of women on boards (number of women/board size) is around 21%. This result implies that, on one hand, a good percentage of firms have at least one woman in their boards but if we analyze the number of women compared to the number of men it is still low (2/10).

Table 3 - *Presence of women on boards by sector and firm size*

	<i>Sector</i>	
Presence of women (dummy)	0	1
Chemical	10.0%	90.0%
Mechanics	34.3%	65.7%
Metallurgy	47.4%	52.6%
Other	52.4%	47.6%
Total	37.6%	62.4%
	<i>Size</i>	
Presence of women (dummy)	0	1
Small	43.3%	56.7%
Medium	48.9%	51.1%
Large	20.0%	80.0%
Total	37.6%	62.4%

4. *Methodology and results*

In order to test whether there is a positive relationship between gender diversity in boards of directors and sustainable practices, firstly we conducted a test to see if differences exist between firms with women on the boards and those without, running a series of t tests of difference in means. We consider all the variables in our sample including the two measures of sustainability (environment and social).

Table 4 - *T test on mean differences between firms with 0 women on boards and firms with 1 or more women on boards*

	<i>Presence of women on boards</i>		<i>t-stat</i>	<i>p-value</i>
	<i>0 = 44 firms</i>	<i>1 = 73 firms</i>		
Eindex	0.295	0.347	-1.697	0.046
Sindex	0.202	0.287	-2.977	0.002
Sales	70170	65229	0.205	0.419
Leverage	1.200	1.842	-0.858	0.196

Table 4 reports the t test on mean differences and shows that both Eindex and Sindex are significantly higher for firms with at least one woman on the board, compared to firms with only male board members.

Secondly, we run an OLS regression with robust standard errors in which our dependent variable is in turn the Eindex and the Sindex, the focal variable is the proportion of women on boards and the control variables are a size variable (log of Total Sales) a measure of leverage (Net Worth/Total liabilities), board size and sector dummies. Table 5 reports the results and shows that there is a positive impact of the proportion of women on boards on both environmental and social sustainability. The impact is particularly significant for social sustainability in accordance with the literature (Galbreath, 2011).

Table 5 - *Regression results for the environmental and social sustainability*

	<i>Eindex</i>			<i>Sindex</i>		
<i>Proportion women</i>	0.086	*	<i>0.046</i>	0.099	**	<i>0.049</i>
Board size	0.006	**	<i>0.003</i>	0.008	**	<i>0.004</i>
log (sales)	0.055	***	<i>0.010</i>	0.051	***	<i>0.013</i>
Leverage	0.000		<i>0.001</i>	0.002		<i>0.002</i>
Chemical	0.004		<i>0.054</i>	0.036		<i>0.054</i>
Machinery	-0.008		<i>0.033</i>	0.042		<i>0.025</i>
Metal	0.092	**	<i>0.044</i>	0.015		<i>0.043</i>
Constant	-0.293	***	<i>0.093</i>	-0.361	***	<i>0.121</i>
R squared	0.5237			0.4272		
F(7,109)	22.21	***		9.11	***	
F(1,109)	3.50	*		4.07	**	
Obs	117			117		

Note: The Table reports the coefficients, robust standard errors (in italics) and the significance levels: *10%; **5%; ***1%.

5. *Conclusions and limitations*

Firms are increasingly expected to manage and respond to environmental and social risks associated with economic development. Society more than ever is demanding that firms move beyond narrow, money-making self-interest by focusing significant attention and resources on social and environmental activities. Firms, at the same time, are recognizing that addressing social and environmental issues is becoming more and more important also to maintain their competitive advantage.

Focusing on an interesting Italian micro area, and after having analyzed the results of a questionnaire on sustainability practices well suited for SMEs, the main findings of this article suggest some level of support for the view that gender diversity on corporate boards is positively linked to sustainability. Social sustainability and, to a lesser extent, also environmental sustainability seem to increase as the proportion of women on boards increases. This result is in line with the evidence in the literature which shows that women on boards are likely to play a valuable role in ensuring firms address sustainability by establishing relationships with a broad stakeholder base (Konrad et al., 2006; Miles et al., 2006).

Women in senior positions might help firms to effectively cover the complexity of stakeholder demands for sustainability given their skills in problem solving, their abilities in dealing with complexity and ambiguity, and given their strong orientation towards supporting and maintaining relationships.

An implication of the present study is that gender diversity in corporate governance plays a key role. Given that men and women are characterized by different talents, these differences might help ensure a balanced approach in response to environmental and social challenges. As data show that the proportion of women on boards is still rather low, policy makers should help by bridging the gap and support women in obtaining board positions more easily.

Several limitations of this study should be recognized. The limited size of the sample and its limited geographical area of reference make generalizability difficult. However, we feel that the case study we focus on is relevant because of its economic importance within Italy, and because it focuses on heavy industries which have a harder task in switching their production processes from traditional to green. The second limitation is that while the results suggest that the presence of women on boards is positively linked to sustainability, it could also be the case that firms that take sustainability seriously could be those that are more likely to appoint women in their boards. The fact that the mean percentage of women on boards is still very low probably makes this latter argument weak but it should be further investigated.

One of the key questions addressed by the innovative and interdisciplinary joint research Centesimus Annus - SACRU presented in this volume is clearly identified by Anna Maria Tarantola in her Introduction: “Why are women not put in a position to influence the development model? To influence relevant strategic choices by bringing the contribution of their diversity? To co-manage the challenges, we face?”. The contribution of this article, which adopts a standard approach of research in applied economics, supports with a data-driven analysis the extraordinary relevance of the question and the corresponding urgent need to eliminate the barriers to the full participation of women in business activities: When women are enabled to implement their many talents, then the result is a positive net contribution to the development of a new, more sustainable economic and social model. In other words, the article provides (an admittedly small) support to the perspective clearly pointed out by Anna Maria Tarantola: “*Men and women together, bringing their professional skills and different thinking, can effectively work for the common good*”.

Appendix

Table A - *Correlation matrix*

	<i>Eindex</i>	<i>Sindex</i>	<i>Proportion women</i>	<i>Board size</i>	<i>log (sales)</i>	<i>Leverage</i>
<i>Eindex</i>	1					
<i>Sindex</i>	0.6951*	1				
<i>Proportion women</i>	0.0035	0.0189	1			
<i>Board size</i>	0.5345*	0.5395*	-0.1395	1		
<i>log(sales)</i>	0.6696*	0.5928*	-0.1515	0.6562*	1	
<i>Leverage</i>	0.0303	0.1007	-0.0283	0.0522	0.0948	1

References

- Adams, R.B., Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 94 (2), 291-309. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2008.10.007>
- Amorelli, M.F., García-Sánchez, I.M. (2021). Trends in the dynamic evolution of board gender diversity and corporate social responsibility. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28 (2), 537-554.

- Arfken, D.E., Bellar, S.L., Helms, M.M. (2004). The ultimate glass ceiling revisited: The presence of women on corporate boards. *Journal of Business Ethics*, 50 (2), 177-186.
- Baker, H.K., Pandey, N., Kumar, S., Haldar, A. (2020). A bibliometric analysis of board diversity: Current status, development, and future research directions. *Journal of Business Research*, 108, 232-246.
- Bear, S., Rahman, N., Post, C. (2010). The impact of board diversity and gender composition on corporate social responsibility and firm reputation. *Journal of Business Ethics*, 97 (2), 201-221.
- Betz, M., O'Connell, L., Shepard, J.M. (1989). Gender differences in proclivity for unethical behaviour. *Journal of Business Ethics*, 8, 321-342.
- Brown, D.A.H., Brown, D.L. (2001). *Canadian Directorship practices 2001*. Ottawa: The Conference Board of Canada.
- Byron, K., Post, C. (2016). Women on boards of directors and corporate social performance: A meta-analysis. *Corporate Governance: An International Review*, 24 (4), 428-442.
- Campbell, K., Mínguez-Vera, A. (2008). Gender diversity in the boardroom and firm financial performance. *Journal of Business Ethics*, 83 (3), 435-451.
- Chamorro-Premuzic, T., Gallop, C. (2020, April 1). 7 Leadership Lessons Men Can Learn from Women. *Harvard Business Review Digital Article*.
- Conyon, M.J., He, L. (2017). Firm performance and boardroom gender diversity: A quantile regression approach. *Journal of Business Research*, 79 (1), 198-211.
- Cucari, N., Esposito de Falco, S., Orlando, B. (2018). Diversity of board of directors and environmental social governance: Evidence from Italian listed companies. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25 (3), 250-266.
- Daily, C.M., Certo, S.T., Dalton, D.R. (1999). A decade of corporate women: Some progress in the boardroom, none in the executive suite. *Strategic Management Journal*, 20 (1), 93-100.
- Eulerich, M., Velte, P., Van Uum, C. (2014). The impact of management board diversity on corporate performance - An empirical analysis for the German two-tier system. *Problems and Perspectives in Management*, 12 (1), 25-39.
- Flynn, P.M., Adams, S.M. (2004). Changes will bring woman boards. *Financial Executive*, 20 (2), 32-35.
- Francoeur, C., Labelle, R., Sinclair-Desgagné, B. (2008). Gender diversity in corporate governance and top management. *Journal of Business Ethics*, 81 (1), 83-95.
- Galbreath, J. (2011). Are there gender-related influences on corporate sustainability? A study of women on boards of directors. *Journal of Management & Organization*, 17 (1), 17-38.

- Gilligan, C. (1982). *In a different voice*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Glass, C., Cook, A., Ingersoll, A.R. (2016). Do women leaders promote sustainability? Analyzing the effect of corporate governance composition on environmental performance. *Business Strategy and the Environment*, 25 (7), 495-511.
- Harjoto, M.A., Rossi, F. (2019). Religiosity, female directors, and corporate social responsibility for Italian listed companies. *Journal of Business Research*, 95, 338-346.
- Harjoto, M., Laksmana, I., Lee, R. (2015). Board diversity and corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 132 (4), 641-660.
- Held, V. (2006). *The ethics of care: Personal, political and global*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Hendry, K., Kiel, G.C. (2004). The role of the board in firm strategy: Integrating agency and organisational control perspectives. *Corporate Governance: An International Review*, 12, 500-520.
- Hillman, A.J., Keim, G.D. (2001). Shareholder value, stakeholder management, and social issues: what's the bottom line?. *Strategic Management Journal*, 22 (2), 125-139.
- Hillman, A.J., Cannella, A.A., Harris, I.C. (2002). Women and racial minorities in the boardroom: How do directors differ?. *Journal of Management*, 28 (6), 747-763.
- Hillman, A.J., Keim, G.D., Luce, R.A. (2001). Board composition and stakeholder performance: Do stakeholder directors make a difference?. *Business and Society*, 40, 295-314.
- Husted, B.W., de Sousa-Filho, J.M. (2019). Board structure and environmental, social, and governance disclosure in Latin America. *Journal of Business Research*, 102 (1), 220-227.
- ISTAT (2019). *Rapporto annuale 2019*. <https://www.istat.it/it/archivio/230897>
- Kaczmarek, S., Kimino, S., Pye, A. (2014). Interlocking directorships and firm performance in highly regulated sectors: The moderating impact of board diversity. *Journal of Management & Governance*, 18 (2), 347-372.
- Kang, E., Ding, D.K., Charoenwong, C. (2010). Investor reaction to women directors. *Journal of Business Research*, 63 (8), 888-894.
- Kim, H., Lim, C. (2010). Diversity, outside directors and firm valuation: Korean evidence. *Journal of Business Research*, 63 (3), 284-291.
- Konrad, A.M., Kramer, V., Erkut, S. (2008). The impact of three or more women on corporate boards. *Organizational dynamics*, 37 (2), 145-164.
- Konrad, A., Steurer, R., Langer, M.E., Martinuzzi, A. (2006). Empirical findings on business-society relations in Europe. *Journal of Business Ethics*, 63 (1), 89-105.

Lynall, M.D., Golden, B.R., Hillman, A.J. (2003). Board composition from adolescence to maturity: A multitheoretic view. *Academy of Management Review*, 28, 416-431.

Mason, E.S., Mudrack, P.E. (1996). Gender and ethical orientation: A test of gender and occupational socialization theories. *Journal of Business Ethics*, 15 (6), 599-604.

Mattis, M.C. (2000). Women Corporate Directors in the United States. In R.J. Burke, M.C. Mattis (Eds.), *Women on Corporate Boards of Directors. Issues in Business Ethics*, Vol. 14. Dordrecht: Springer.

Miles, M.P., Munilla, L.S., Darroch, J. (2006). The role of strategic conversations with stakeholders in the formation of corporate social responsibility strategy. *Journal of Business Ethics*, 69 (2), 195-205.

Milhomem, C. (2020). *MSCI -Women on Boards: November 2020 Progress Report*.

Miller, T., Triana, M. (2009). Demographic diversity in the boardroom: Mediators of the board diversity – firm performance relationship. *Journal of Management Studies*, 46 (5), 755-786.

Perrini, F., Tencati, A. (2006). Sustainability and stakeholder management: the need for new corporate performance evaluation and reporting systems. *Business Strategy and the Environment*, 15 (5), 296-308.

Post, C., Rahman, N., Rubow, E. (2011). Green governance: Boards of directors' composition and environmental corporate social responsibility. *Business and Society*, 50 (1), 189-223.

Rodriguez-Dominguez, L., Gallego-Alvarez, I., Garcia-Sanchez, I.M. (2009). Corporate governance and codes of ethics. *Journal of Business Ethics*, 90, 187-202.

Rose, C. (2007). Does female board representation influence firm performance? The Danish evidence. *Corporate Governance: An International Review*, 15 (2), 404-413.

Skaggs, S., Stainback, K., Duncan, P. (2012). Shaking things up or business as usual? The influence of female corporate executives and board of directors on women's managerial representation. *Social Science Research*, 41, 936-948.

Terjesen, S., Couto, E.B., Francisco, P.M. (2016). Does the presence of independent and female directors impact firm performance? A multi-country study of board diversity. *Journal of Management and Governance*, 20 (3), 447-483.

Terjesen, S., Sealy, R., Singh, V. (2009). Women directors on corporate boards: a review and research agenda. *Corporate Governance: An International Review*, 17 (3), 320-337.

Triana, M., Miller, T., Trzebiatowski, T. (2014). The double-edged nature of board gender diversity: Diversity, firm performance, and the power of women directors as predictors of strategic change. *Organization Science*, 25 (2), 609-632.

Upadhyay, A., Zeng, H. (2014). Gender and ethnic diversity on boards and corporate information environment. *Journal of Business Research*, 67 (11), 2456-2463.

Wang, J., Coffey, B.S. (1998). Board diversity and managerial control as predictors of corporate social performance. *Journal of Business Ethics*, 17, 1595-1603.

Welfare Index PMI (2020). Rapporto 2020, <https://www.welfareindexpmi.it/evento-2020>

Parenting, and Women's Contribution to the Church and the World

Helen M. Alvaré

Introduction

Empirical literature increasingly affirms the commonsense conclusion that the daily work of caring for children serves not only the children, but every level of society. Children benefit physically, psychologically, cognitively, and spiritually from parental care. And wider society reaps all the obvious economic, social, and cultural benefits that flow from a more mature, contented, self-sufficient, confident, and educated citizenry; it is also better placed to avoid high levels of social pathologies including environmental degradation, drug use, crime and suicide.

Parental care can also provide children with an experience of love that fosters knowledge of God – who is love – and greater understanding about how we are to love Him and our fellow human beings.

Given the importance of parental care to human flourishing and to faith, it is important to understand whether a society's laws and policies support or hinder such care. Both mothers and fathers are vocationally called by God to provide this care¹, while at the same time, in practice, women will more often feel the effects of relevant laws and policies, given that they regularly provide more direct care for children in the home². This is true even in nations manifesting very explicit legal and cultural commitments to the equality of the sexes.

This chapter will not delve deeply into the debate over the degree to which women's care practices are a matter of nature or nurture; it will rather proceed based upon reliable reports showing that women currently provide more parental care, even though men's share of the task is rising. At the same time, I would note that while it stands to reason that some of women's behaviour is a matter of social and cultural expectation and conditioning, it would be irrational – given the worldwide da-

¹ Letter to Families from John Paul II, *Gratissimam sane* (1994), 10.

² Claire Cain Miller, "The Upshot: Men Do More at Home, But Not as Much as They Think", *The New York Times*, November 12, 2015. <https://www.nytimes.com/2015/11/12/upshot/men-do-more-at-home-but-not-as-much-as-they-think-they-do.html>

ta on this subject, and how this tendency manifests itself even in the most self-consciously egalitarian cultures – to overlook the possibility that women also freely choose to devote significant time to providing care for children.

Despite robust evidence of the importance of care for children, however, and women's extraordinary investment in it, economically prosperous Western nations assume a schizophrenic attitude towards it. Sometimes, they even appear to harbour some hostility or suspicion regarding women's disproportionate investment in childcare, perhaps in the belief that care work is somehow inferior. The reluctance to consistently support care is especially notable by comparison with such societies' disposition toward women's and men's economic productivity, which they value highly. I highlight this group of countries not only for reasons of the length of this essay, but also because such countries both produce a substantial body of research on the importance of parental care, and struggle to honour it due to their commitments to a certain view of economic success and women's equality.

The Catholic Church's position on the value of parental care is dramatically more positive. This renders the Church also more consonant with women's daily lived experience and with relevant empirical data.

In order to explore these matters, this essay will proceed as follows: First, I will summarize the empirical literature about the practical benefits that parental care provides, both for children individually and for society generally. Second, I will summarize Catholic thought concerning the ways in which parental love and care introduce children to God, and to their loving relationship with Him and fellow human beings. Third, I will examine data indicating that women currently undertake a larger share of parental care. Fourth, I will set forth a typically Western legal and policy approach as an exemplar of government's disposition toward parental care work. And finally, I will evaluate these laws and policies from overlapping empirical and Catholic perspectives and conclude that they are insufficiently attuned to the practices and contributions of women and to the needs of children and society.

1. The benefits that parental care provides

Literature across several disciplines concurs that care for children within families affects children's individual well-being, at a minimum physically, emotionally, intellectually, and spiritually. Children are born and remain exceedingly physically vulnerable and in need of care from both parents for many years. Children's emotional, cognitive, and psychological

needs are also urgent. To briefly summarize a voluminous literature, it might be said that children require, in addition to physical care, at least consistent love, demonstrations of positive emotional warmth, and certain levels of verbal interaction and education³.

The level of care children receive influences not only their individual well-being, but also – and importantly – wider society's healthy functioning. Logically and chronologically speaking, all larger groups build on, and depend in some measure upon, the experiences, competencies, advantages and constraints transmitted by family life. The absence of either father-care or mother-care is correlated with later disadvantages for children⁴.

A reflection upon ordinary family dynamics can assist an understanding of how this works. Of course, families are highly imperfect and variable; thus, the discussion that follows is not intended to be an exercise in nostalgia or idealism but rather a reflection upon some fundamental and widespread family dynamics.

Looking at characteristics of parental love for children, it can be generally agreed that parents tend to recognize the value of, and to love each child simply for existing – for who they *are*, not what they can *do* for the family or others. Two additional traits of parental love are related to this. First, within families a decision to love regularly precedes full knowledge of the other. Children and extended family are usually 'givens'; they are not contracted for or constructed⁵. Family members might have chosen different people to regularly interact with, but they strive to continue to love one another anyway.

Second, parents with several children learn, by loving an inevitably diverse group of human beings, that diversity and equality readily coexist among human beings. Children as siblings learn likewise.

Additional aspects of parental love include its willingness to love others despite their flaws and their inability to reciprocate, and its tendency to give disproportionate care to those in most need. A further insight regarding parents' way of loving their children is that parents simultaneously recognize children's dependence, while shepherding them toward independence.

³ See the summary of the sociological and psychological literature in Helen M. Alvaré, *Putting Children's Interests First in U.S. Family Law: With Power Comes Responsibility* (Cambridge, UK: Cambridge University Press, 2018), pp. 58-65.

⁴ See generally, W. Bradford Wilcox and Katherine Kovner Kline (Eds.), *Gender and Parenthood: Biological and Social Scientific Perspectives* (New York: Columbia University Press, 2013).

⁵ Of course, assisted reproductive technologies can alter this dynamic when would-be parents engage in choosing gametes or embryos according to claimed characteristics of the suppliers.

Given this brief review of some common characteristics of parental care, it is not difficult to imagine its potentially positive social effects. For example, the consistency and generosity of parental love described above may increase the likelihood that both those who serve and those being served will come to understand that sacrificial, long-term commitment to the good of another makes survival and thriving possible, for every human being⁶. Additionally, over time and especially as “gentled”⁷ by children, parenting can lead parents – who form most of society – to see every other member of the human race as a dignified, equal relation, worthy of all of the above good-will, given that every human being is someone’s child. This is the insight famously achieved, for example, by the misanthropic grandmother at the conclusion of Flannery O’Connor’s *A Good Man is Hard to Find*, when, right before her death at the hands of a killer, she says to him: “You’re one of my babies. You’re one of my own children”. The implications for empathy, social cohesion across differences, and even peace, are apparent.

Psychologists, peace activists, and family systems theorists have written more about the social effects of parental care. Several agree that parenting is a precious resource for building a more just society. Psychologist Urie Bronfenbrenner – an important influence upon the US Head Start program (providing pre-Kindergarten education for disadvantaged children) – testified before Congress that: “The family is the most powerful, the most humane and, by far, the most economical system known for building competence and character”⁸. Sociologist and peace scholar Elise Boulding concludes that interpersonal skills and experiences fostered by parent-child and other family relations importantly influence wider society⁹. Boulding notes, for example, that familial interpersonal relations teach cooperation across differences, solidarity with the vulnerable, and conflict management¹⁰. Additionally, parent-child and other family relations help people conclude that we are “kin with all persons” because of family “experience[s] of the social bonds of kinship

⁶ See Karen Bogenschneider, “Has Family Policy Come of Age? A decade review of the state of U.S. family policy in the 1990s”, *The Journal of Marriage and Family*, 62 (2000), pp. 1136-59, 1139.

⁷ Elise Boulding, *Cultures of Peace: The Hidden Side of History* (Syracuse, NY: Syracuse University Press, 2000), p. 91.

⁸ Urie Bronfenbrenner, “A generation in jeopardy: America’s hidden family policy”, Testimony presented at a hearing of the Senate Committee on Rules and Administration on a resolution to establish a Select Committee on Families, Youth and Children (Washington, DC: 1986), p. 4.

⁹ Boulding, *Cultures of Peace*, cit., p. 101.

¹⁰ *Ibidem*, p. 102.

and intergroup alliances and the need for mutual aid systems in order to survive”¹¹.

Scholars have identified other competencies that good parenting might strengthen. For example, parents' community involvement and altruism can predispose children to be more interested in and caring for their communities¹². Household environmental practices may influence children's later care for the environmental common good¹³. Mothers' and fathers' modeling can strengthen children's capacities for cooperation, empathy, and inclusion, even in stressful and conflictual circumstances¹⁴. There is also a not-insignificant body of scholarship studying parenting styles which may promote children's interest in creating a more peaceful, less violent society¹⁵.

Scholars have further linked secure attachment relationships resulting from responsive and available parenting to children's developing empathy, self-reliance, low-hostility to peers, and even good citizenship. Secure attachments to parents are also correlated with social involvement, leadership, self-confidence, and competence in problem-solving situations. Responsible and highly available parenting may even have intergenerational effects, helping children to secure better adult romantic relations and greater parenting competence themselves when they grow up¹⁶.

Other family dynamics have been linked to children developing a strong sense of efficacy in a way that benefits the wider community. During the transition to adulthood, for example, young people's beliefs about their ability to negotiate with their parents without losing auto-

¹¹ *Ibidem*, p. 90.

¹² Kevin J. Swick and Nancy K. Freeman, “Nurturing Peaceful Children to Create a Caring World: The Role of Families and Communities”, *Childhood Education*, 81 (2004), pp. 2-8.

¹³ Phillip G. Payne, “Families, Homes and Environmental Education”, *Australian Journal of Environmental Education*, 21 (2005), pp. 81-95.

¹⁴ See, e.g., Ervin Staub, “The Origins of Caring, Helping and Nonaggression: Parental Socialization, the Family System, Schools and Cultural Influence”, chap. 17, in Pearl M. Oliner et al. (Eds.), *Embracing the Other: Philosophical, Psychological, and Historical Perspectives on Altruism* (New York: New York University Press: 1992), pp. 390-412.

¹⁵ See Virginia Canegallo et al., “The Relationship Between Parenting Style and Peace Attitudes”, *Journal of Aggression, Conflict and Peace Research*, 12 (2020), pp. 185-95; Elise Boulding, *One Small Plot of Heaven: Reflections on Family Life by a Quaker Sociologist* (Wallingford, PA: Pendle Hill Publications, 1989), pp. 179-213; James F. Leckman et al., *Pathways to Peace: The Transformative Power of Children and Families* (Cambridge, MA: MIT Press, 2014).

¹⁶ See Karen Bogenschneider et al., *The Family Impact Rationale: An Evidence Base for the Family Impact Lens* (Madison, WI: The Family Impact Institute, 2012), pp. 12-13 (citations omitted).

my and relatedness have been linked with improved pro-social behaviors and civic involvement¹⁷.

These unsurprising sociological conclusions are sometimes echoed in Catholic sources. In Pope Francis' Post-Synodal Apostolic Exhortation *Amoris laetitia*, for example, he refers to the family as the "primary setting for socialization", that fosters listening, sharing, patience and respect for others. He credits families, too, for breaking us out of "our fatal self-absorption"¹⁸, and awakening us to the needs and suffering of others¹⁹. He further hopes that families can help members learn to "re-think our habits of consumption" and function as the "principal agent of an integral ecology"²⁰. St. John Paul II, of course, famously echoed and expanded upon Vatican II's characterization of the family as the "school of deeper humanity"²¹.

The above-described correlates of responsible parenting are easily understood to be socially desirable. They are also potentially spiritually powerful. The next section briefly summarizes this point.

2. *Parenting as a path to grasping human and divine love*

There is a voluminous theological literature tracing the relationship between parental love, and a child's capacity to understand God and to engage in loving relations – vertically with God, and horizontally with other human beings. I will only sketch its outlines here.

Many are familiar with Scripture's comparison of the marital relations between husband and wife to God's relationship with His people. Both the Old and New Testaments describe God's relationship with His people using marital imagery. They tell us that He loves us like a bridegroom, and that we are to love Him like a bride. This is a persistent theme, extending right to the last book of the Bible.

Less often highlighted are Jesus' references to child-parent relations as models of human beings' proper relationship with God. He called us God's "children", and God "Our Father" (Mt 6, 9). He exhorts us to love Him as a child loves a parent:

¹⁷ Bernadette P. Luengo Kanacri et al., "Trajectories of Prosocial Behaviors Conducive to Civic Outcomes During the Transition to Adulthood: The Predicted Role of Family Dynamics", *Journal of Adolescence*, 37 (2014), pp. 1529-39.

¹⁸ *Amoris laetitia*, 276.

¹⁹ *Amoris laetitia*, 277.

²⁰ *Amoris laetitia*, 277.

²¹ John Paul II, Apostolic Exhortation *Familiaris consortio*, 21, citing the Pastoral Constitution *Gaudium et spes*, 52.

“And people were bringing children to him that he might touch them, but the disciples rebuked them. When Jesus saw this he became indignant and said to them, “Let the children come to me; do not prevent them, for the kingdom of God belongs to such as these. Amen, I say to you, whoever does not accept the kingdom of God like a child will not enter it”. Then he embraced them and blessed them, placing his hands on them” (Mk 10, 13-16).

Jesus' teachings thus exhort every earthly parent to provide a child with Christ-like love, so that the child might begin to understand the Father's love.

Pope St. John Paul II and Pope Francis continue this theme. In his *Theology of the Body* lectures and in *Familiaris consortio* and *Mulieris dignitatem*, John Paul II describes how parental love can and should introduce children to the quality of divine love²². Likewise, Francis proposes in *Amoris laetitia* the idea that parental love also transmits the love of God. He writes that “Christ proposed as the distinctive sign of his disciples the law of love and the gift of self for others”, claiming that this is a “principle that fathers and mothers tend to embody in their own lives”, as they “lay down one's life for one's friends” (Jn 15, 13)²³. He opines further that the “tenderness, dedication and moral strength” of mothers in particular, “communicate the deepest meanings of religious practice”²⁴.

A relatively recent body of empirical research tends to affirm the above theological narrative. In his celebrated study of faith transmission, sociologist Vern Bengtson, for example, concludes that warm relationships with stably married parents who share a religious faith and practise it openly with family, are most likely to correlate with the successful transmission of faith²⁵. Interestingly according to Bengtson, fathers' behaviors appear to predict successful faith transmission even more than mothers²⁶.

The next section briefly summarizes the data showing that women today still perform a larger proportion of parental care.

²² See, e.g., *Familiaris consortio*, 17 (“Hence the family has the mission to guard, reveal and communicate love, and this is a living reflection of and a real sharing in God's love for humanity and the love of Christ the Lord for the Church His bride”).

²³ *Amoris laetitia*, 27.

²⁴ *Amoris laetitia*, 174.

²⁵ Vern Bengtson, *Families and Faith: How Religion is Passed Down Across Generations* (Oxford: Oxford University Press, 2017).

²⁶ *Ibidem*, p. 73.

3. *Women and parenting*

Governmental and private research confirms that mothers tend to provide more direct care to children than fathers. Perhaps the starkest example of this phenomena is that, on average, across countries surveyed by the Organization for Economic Cooperation and Development, 86% of single-parent households worldwide are led by women²⁷.

Furthermore, and perhaps surprisingly, despite their usual practice of working *outside* the home as well as within it, research shows that these single mothers spend about the same amount of time caring for their children as mothers in married households. A leading study concludes: “All mothers protect time in childcare from the encroachment of other time demands, a finding replicated in numerous other studies”²⁸.

In married households, although fathers today are spending more time caring for their children than men did in the recent past, on average, full-time working mothers spend more time caring for their children than full-time working fathers. This disparity skyrocketed during Covid lockdowns²⁹.

Mothers are also far more likely to work in jobs outside the home that permit them more time and flexibility for responding to their children’s needs. Thus, mothers are more likely than fathers to work part-time, *and* to cite childcare as the main reason³⁰. This pattern even holds true in nations with very visible commitments to sexual equality, and to men’s taking more responsibility for domestic and childcare tasks³¹.

Finally, mothers’ dedication to parenting is not only evidenced by how they spend their time, but also by how they spend their money. Evidence from international reports shows that mothers around the world

²⁷ Ludger Woessmann, “An International Look at the Single-Parent Family”, *Education Next*, 15 (2). <https://www.educationnext.org/international-look-single-parent-family/>

²⁸ Joanna R. Pepin et al., “Marital Status and Mothers’ Time Use: Childcare, Housework, Leisure and Sleep”, *Demography*, 2018, 55 (1), p. 16. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6560646/pdf/nihms-1026264.pdf> (emphasis added).

²⁹ See Lucy Danley, “New Pew Study Highlights Child Care Struggles for Working Parents”, *First Five Years Fund*, February 11, 2021, <https://www.ffyf.org/new-pew-study-highlights-child-care-struggles-for-working-parents/>; and Shera Avi-Yonah, Women took on three times as much child care during the pandemic, *Fortune Magazine*, June 25, 2021, <https://fortune.com/2021/06/25/women-men-unpaid-child-care-pandemic-gender-equality-workforce/>.

³⁰ Megan Dunn, “Who chooses part-time work and why?”, *Monthly Labor Review*, U.S. Bureau of Labor Statistics, March 2018, <https://doi.org/10.21916/mlr.2018.8>.

³¹ “Part-time jobs help women stay in paid work”, *The Economist*, September 7, 2019, <https://www.economist.com/finance-and-economics/2019/09/05/part-time-jobs-help-women-stay-in-paid-work>; and “Women’s employment in the EU”, *Eurostat*, June 3, 2020, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20200306-1>.

spend a higher proportion of the family's income on children's needs than do fathers³².

Given the demonstrated importance of parental care, and women's greater attention to it, a responsible society should robustly support caregivers, not only in the name of the flourishing of children and society, but also in order to fairly reward women's labour. Given women's generous work in the home, they should devote *particular* care, to the "harmonization of the organization of work and laws governing work with the demands stemming from the mission of women within the family"³³. The next section considers laws and policies bearing upon such support.

4. *Laws and policies affecting caregiving*

This section will briefly consider a range of laws and policies affecting parental care in Western nations. For reasons of length, I will not dwell upon the matter of the "cultural place" of parental care. It is reasonable to assume, however, that laws and policies both reflect and shape culture.

Broadly speaking, laws and policies in three areas can be fairly characterized as revealing a particular society's stance on the value of childcare: abortion, because abortion debates consistently engage the question of childcare's impact upon women; public and private resources specifically supporting parental care; and marriage policies, given the close relationship between stable, marital parenting and child well-being.

Regrading abortion, permissive abortion laws are regularly promoted on the grounds that mothering is burdensome. Less permissive or even strict abortion laws generally rely not only upon a claim about the respect due to vulnerable human life, but also upon the argument that a society should value mothering and fathering. Prosperous Western societies almost universally adopt broad "abortion rights" thus disparaging the individual and social worth of care.

Laws and policies providing *direct* support for parental care can take a variety of forms. They exist in patchwork form across Western nations. Such provisions might boost parenting time, competencies, material resources, and even authority. Of course, a vast array of laws and policies could be so described – including many laws broadly shaping the labour

³² See Viviana A. Zelizer, "The Gender of Money", *The Wall Street Journal*, January 27, 2011, <https://www.wsj.com/articles/BL-IMB-1033>.

³³ Congregation for the Doctrine of the Faith, *Letter to the Bishops of the Catholic Church on the Collaboration of Men and Women in the Church and in the World*, May 31, 2004, 13.

force and economy – but I will restrict my focus to those directly concerning the matter of parental care.

Looking first at parenting time, the relevant laws and policies are those governing parental leave, work flexibility, and/or job security following a leave focused on childcare. Western nations' treatment of parental leave varies greatly, with the most generous policies providing at least several months of fully paid leave, and the option of additional leave for the second parent. The least generous policies, like those found in the United States, offer leave in connection with childbirth, adoption or illness, but without pay³⁴. Job flexibility, including variable hours and work-from-home options, became widely available in the West following Covid, but are not commonly offered directly as a response to parents' and children's needs. Job security following childcare leave is also an important support for working parents and is regularly attached to parental leave allowances.

Looking next at parenting competence, law and policy rarely engage the subject save with programmes to train and assist low-income and/or single parents during children's early years³⁵. Secondary school and university courses on the subject are not regularly offered save for the few students who choose to study, for example, family systems theory or child psychology in connection with a future career.

Support for the material resources poor and single-parents need is more common. Many governments offer basic income, health care, food and housing subsidies to poorer families, the majority of which usually have one parent in the home. Western nations also usually offer free education to children. Better-off families may also receive some state support for child-care expenses, and/or beneficial tax treatment connected to rearing children. Governments might further offer "allowances" for *all* parents raising minor children, and/or retirement benefits to older citizens linked directly to their earlier parenting. These should be distinguished from a basic income offered to parents but requiring them to work or to enroll in school – versus staying home to parent – and from retirement systems providing benefits *only* in proportion to income earned in employment *outside* the home.

Other laws and policies channeling benefits to families may not always be classified solely as support for parental care. Some – including

³⁴ See "Paternity Leave in Europe 2021 – New EU Directive", *EuroDev*, May 27, 2021; and Marguerite Ward, "10 countries that show just how behind the US is in paid parental leave for new mothers and fathers", *Business Insider*, May 5, 2020, <https://www.businessinsider.com/countries-with-best-parental-leave-2016-8>.

³⁵ See, e.g., Jenna Brager et al., "Low Income Parents' Perceptions of and Engagement With a Digital Behavior Parent Training Program", *Journal of the American Psychiatric Nurses Assn.*, 2021, 27 (1), pp. 33-43.

housing benefits and child and/or family allowances, and even student loan forgiveness – might also be directed to encouraging married couples to procreate more citizens³⁶.

Parental authority – which is an important part of effective parental care according to an important body of research³⁷ – is both supported and undermined by laws and policies of Western nations. It varies according to how much schools and health care providers welcome or even permit parental involvement. While parental authority is generally well-respected, there is a trend to undermine it with laws and policies complicating or even forbidding parental involvement in minors' health care decision making – especially in connection with sexual identity and activity. It is also undermined when government-run schools arrogate to themselves the authority to teach children hotly disputed political or ideological material against parents' beliefs or will.

Finally, governments' marriage laws and policies importantly affect parental care. This is because married, biological parenting is widely agreed by scholars across the ideological spectrum to be the “gold standard” serving children's needs³⁸. The factors mediating this link are various and interlocking, and include the genetic connection, sexually complementary parenting, finances, and couple stability³⁹.

Thus government-funded marriage education and support programmes might support parental care; but these are not widely available or popular at this time. On the other hand, laws and policies facilitating or protecting non-marital cohabitation, unilateral, no-fault divorce, and same-sex marriage – which are more and more often adopted by Western nations – are empirically linked to a loss of parental care because they are linked to high rates of separation from a mother and/or father

³⁶ European Commission, Employment, Social Affairs and Inclusion, “Hungary - family benefits”, 2021, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1113>.

³⁷ Dave Riley and Karen Bogenschneider, “Do We Know What Good Parenting Is? And Can Public Policy Promote It?”, *Purdue University Policy Impact Seminars*, June 2015, 2 (“Hundreds of research studies document that children who experience secure attachment relationships and authoritative parenting are much more likely than other children to ‘do better’ in almost any measurable way”).

³⁸ See, e.g., Rachel Dunifon, “Single parenthood and child well-being: Trends, theories, and evidence”, in H. Elizabeth Peters and Claire M. Kamp Dush (Eds.), *Marriage and Family: Perspectives and Complexities* (New York: Columbia University Press, 2009), pp. 93-113.

³⁹ Mark Regnerus, “Understanding How the Social Scientific Study of Same-Sex Parenting Works”, *Annals of Social Science (ROZNIKI NAUK SPOLECZNYCH, Poland)*, 2020, 48 (3), p. 46, <https://doi.org/10.18290/rns20483-3>. Of course, this is not in the least intended to disparage caring for children in need of parents by means of adoption; rather, it queries laws intending specifically to create households where any children present will always be separated from one or both natural parents.

including couples' dissolution⁴⁰. Parental absence and instability are also linked to diminished cognitive, emotional, academic and economic outcomes for children⁴¹. And differential rates of parental absence and instability among different racial and socio-economic groups are among the top drivers of the racial and economic gaps plaguing especially Western nations today⁴².

In summary, and painting with a broad brush, Western nations tend to adopt laws and policies that confer only modest support for parental care, or even undermine it. They often combine permissive abortion, divorce, and same-sex marriage regimes, with little support for forming or stabilizing the family form most likely to support children's flourishing. This reflects a preference for adults' wants over children's needs, and reflects a view of care as a burden that an individual may nevertheless privately, personally choose, but that private employers are not much obligated to assist, while the government will provide basic assistance with needs such as food, clothing, shelter and public education.

By failing to robustly support parenting, these regimes – *de facto* – disadvantage both women and men, but women more, given that women are far more likely than men to care for children; they also undermine the stability of vast numbers of children, and thus society as a whole.

⁴⁰ For studies showing higher dissolution rates among same-sex couples than opposite-sex couples, see: Joseph Rauch, "The Mental Health Issues Lesbian Women Cope With", *Talkspace*, June 24, 2016, <https://www.talkspace.com/blog/mental-health-issues-lesbian-women-cope/>; The Economist, "Why Lesbian Couples are More Likely to Divorce than Gay Ones", *The Economist*, January 11, 2020; Matthijs Kalmijn et al., "Income dynamics in couples and the dissolution of marriage and cohabitation", *Demography*, 2007, 44 (1), p. 170; Audrey S. Koh et al., "Predictors of mental health in emerging adult offspring of lesbian-parent families", *Journal of Lesbian Studies*, 2019, 23 (2), pp. 257-258; Deni Mazrekaj et al., "School outcomes of children raised by same-sex parents: Evidence from administrative panel data", *American Sociological Review*, 2020, 85 (5), pp. 830-856; Douglas Allen and Joseph Price, "Stability rates of same-sex couples: With and without children", *Marriage & Family Review*, 2020, 56 (1), pp. 51-71. For studies showing higher dissolution rates among cohabiting couples than married couples, see Wendy D. Manning, "Cohabitation and Child Wellbeing", *The Future of children*, 2015, 25 (2), pp. 51-66, doi:10.1353/foc.2015.0012; and Richard V. Reeves and Eleanor Krause, "Cohabiting parents differ from married ones in three big ways", Brookings W. Bradford Wilcox and Laurie DeRose, "In Europe, Cohabitation is Stable, Right?", Brookings Social Mobility Memos, March 27, 2017, <https://www.brookings.edu/blog/social-mobility-memos/2017/03/27/in-europe-cohabitation-is-stable-right/>.

⁴¹ Paula Fomby and Andrew J. Cherlin, "Family instability and child well-being", *American Sociological Review*, 2007, 72 (2), pp. 181-204.

⁴² Robert I. Lerman et al., "Family Structure and Economic Success Across the Life Course", *Marriage & Family Review*, 53 (8), pp. 744-58, doi: 10.1080/01494929.2017.1316810.

5. *A catholic view and a brief conclusion*

Diverging from the prevailing Western model, the Catholic perspective on parental care work sees care as a constitutive and positive dimension of human existence deserving of the support of wider communities and the state. This is due to an anthropology grounded in a belief that the human person's fatherhood and motherhood reflect their being created in the image and likeness of God⁴³. In the words of *Amoris laetitia*: "The couple's fruitful relationship becomes an image for understanding and describing the mystery of God himself, [...] The triune God is a communion of love, and the family is its living reflection"⁴⁴. The human person, therefore, is made for loving communion⁴⁵, and cannot live, develop and find fulfilment except "in the sincere gift of self to others"⁴⁶. "Families are the first place where the values of love and fraternity, togetherness and sharing, concern and care for others are lived out and handed on"⁴⁷.

In short, Catholicism regards care as constitutive of the person, and parental care as the foundation of society. Care is not a private, individual choice that is external to the meaning of human life or its flourishing.

Furthermore, care of children, when the couple can have them, is inseparable from marriage. It "does not come from outside as something added on to the mutual love of the spouses, but springs from the very heart of that mutual giving, as its fruit and fulfilment". Children are not "one variable of an individual's or a couple's plans"⁴⁸. Rather, because Jesus "placed the child at the heart of the Kingdom of God" (Mk 10, 13-16), "[a]cceptance, love, esteem, many-sided and united material, emotional, educational and spiritual concern for every child that comes into this world should always constitute a distinctive, essential characteristic of all Christians, in particular of the Christian family"⁴⁹.

At the same time, the family regularly needs the assistance of persons outside the family. John Paul II's *Familiaris consortio* states that "the family and society have complementary functions in defending and fostering the good of each and every human being". Families' rights and duties are prior – according to the principle of subsidiarity. The state must, therefore, "positively favour and encourage as far as possible responsible

⁴³ *Gratissimam sane*, 6.

⁴⁴ *Amoris laetitia*, 11.

⁴⁵ *Amoris laetitia*, 11.

⁴⁶ *Fratelli tutti*, 87 (citations omitted).

⁴⁷ *Fratelli tutti*, 114 (emphasis added).

⁴⁸ *Amoris laetitia*, 80, 82 (citations omitted).

⁴⁹ *Amoris laetitia*, 172.

initiative by families”, while additionally “ensur[ing] that families have all those aids – economic, social, educational, political, and cultural assistance – that they need in order to face all their responsibilities in a human way”⁵⁰.

Given this perspective, it is little wonder that the Catholic Church has vigorously supported laws and policies that assist responsible parenting including marriage preparation and strengthening programmes, laws assuring parental authority over children’s education⁵¹, divorce reform, opposition to same-sex unions, financial assistance to parents, paid leave from employment, job flexibility and protection in connection with parenting responsibilities, a “family” wage, a “living” wage, and retirement benefits associated with parenting work.

I should also note here that, in distinction from the vast majority of Western nations, the Catholic Church speaks – still controversially – about sex differences in connection with policies concerning parental care, even as it affirms the necessity of women’s contributions in every social sphere. Pope St. John Paul II, for example, opined that work outside the home should be structured to permit women to continue to devote adequate time to parenting, given women’s still-disproportionate domestic contributions and their “irreplaceable” role in the family⁵². Pope Francis has written that mothers and fathers have differing strengths. He suggests that while he “value[s] feminism”, he believes that the “weakening of this maternal presence with its feminine qualities poses a grave risk to our world”⁵³. At the same time, Francis eschews the ‘rigid’ categories of masculine and feminine, and asserts that the man’s “[t]aking on domestic chores or some aspects of raising children does not make him any less masculine”⁵⁴. And the Congregation for the Doctrine of the Faith – then led by Joseph Cardinal Ratzinger, later Pope Benedict XVI – asserted robustly that not only *should* society admit women to “the world of work and the organization of society”, but it should also recognize that it *needs* their strengths, in order to “inspire the policies of nations and to promote innovative solutions to economic and social problems”⁵⁵. He added, “Although motherhood is a key element of women’s identity, this does not mean that women should be considered from the sole perspective of physical procreation. In this area, there can be serious distortions, which extol biological fecundity in purely quanti-

⁵⁰ *Familiaris consortio*, 45.

⁵¹ *Familiaris consortio*, 21, and *Amoris laetitia*, 84.

⁵² *Familiaris consortio*, 23.

⁵³ *Amoris laetitia*, 173.

⁵⁴ *Amoris laetitia*, 276.

⁵⁵ *On the Collaboration of Men and Women*, 13.

tative terms and are often accompanied by dangerous disrespect for women”⁵⁶.

This brief review of the Catholic perspective on parental care – against the backdrop of extant laws and policies, and sound empirical information about women’s investment and about the needs of children, society, and faith communities – points to a need for more advocacy on this subject, by the Church and others. The hurdles to Catholic participation are obvious and the subject of another lengthy essay, including at the very least the Church’s reputational deficits concerning women and children. But what is clear is that women need far more support for their labour than they presently receive, and children and society need more of the foundational, structural benefits that only parental care can supply.

⁵⁶ *Ibidem.*

Women Nurturing Sustainable Development

Anna Maria Tarantola

We decided to insert the text of the speech by Anna Maria Tarantola, then Deputy Director General of the Bank of Italy, at the 58th F.C.E.M World Congress in Florence on 22 October 2010 for two reasons.

The first is for its “historical relevance”: it analyzes the problems of sustainable development and the positive role that women can play in the pursuit of sustainable, widespread and environmentally friendly growth five years before *Laudato si'* and the *2030 Agenda*.

The second reason is because this work was assigned the fourth position in terms of relevance among all the interventions on climate change published between 1997 and 2021 (<https://www.federalreserve.gov/econres/feds/files/2022031pap.pdf>).

I would like to thank the President of AIDDA, Laura Frati Gucci, for inviting me to the 58th FCEM World Congress in this conference entitled *How Women Face the New Economy and Ecology*. The goal of the conference, to assess women’s contribution in balancing economic growth and natural resource conservation, is both topical and challenging. This is not the first time I find myself considering human-ecosystem interaction: natural resources are a fundamental input for production and consumption; the environment is the receptacle for the waste generated by these processes¹. The fundamental question we must address today is how to increase and spread wealth and wellbeing while respecting and protecting the environment.

The role of women is central. Throughout history, women and nature have been closely linked: in Ayurvedic philosophy, *prakriti* – nature – is symbolized by a woman; similarly, the idea of “mother earth” is common to many Indo-European cultures. Perhaps it is no accident that so many of those who have contributed to raising our environmental consciousness have been – and are – women. Let me mention four of these outstanding women.

¹ Tarantola A.M. (2010), *Crescita economica, benessere e sostenibilità della domanda di energia*, remarks addressed to the Istituto Giuseppe Toniolo di Studi Superiori, Naples, 20 January.

The biologist Rachel Carlson was the first to study the harmful effects of DDT in the early 1960s. She can be considered the founder of the modern environmental movement. She was a scientist who stood behind her findings despite fierce attacks from the chemical industry lobby².

The environmental scientist Donella Meadows co-authored the book *Limits to Growth*³ which laid the foundations for an analysis of the Earth's limited capacity to support economic and demographic growth. This report was criticized – in particular by economists⁴ – but without doubt it had a profound impact on the analytical method used to study environmental problems. Meadows used computer technology to apply the theory of complex systems to the economic analysis of the reciprocal effects of growth and the environment; this is now the standard method to analyze the economic effects of climate change (Integrated Assessment Modelling).

The Nobel Peace Prize winner Wangari Maathai, an activist and founder of the environmental movement *Green Belt*, contributed importantly to the reforestation of vast areas of Kenya⁵. Reforestation not only plays a primary role in combating desertification, ensuring that soil retains its nutrients and water resources, but it is also an essential tool for reducing greenhouse gases⁶.

Maathai demonstrated that managing common resources, such as the environment, does not necessarily have to lead to over-exploitation, to the “Tragedy of the Commons” as prophesied by Garrett Hardin.

The economist Elinor Ostrom found evidence to support this outcome in her research on institutional economics. Ostrom was awarded the 2009 Nobel Prize in Economic Sciences, the first woman ever to win in this category, for her work on economic governance.

1. *Women and the environment in developing countries*

In industrialized countries, women have made important contributions in raising our environmental consciousness. In developing coun-

² www.rachelcarson.org

³ Meadows D.H., Randers J., Meadows D.L., Behrens W.W. (1972), *The Limits to growth: A report for the Club of Rome's Project on the Predicament of Mankind*.

⁴ Nordhaus W.D. (1992), *Lethal Model 2: The Limits to Growth Revisited*, Brookings Papers on Economic Activity, Economic Studies Program, The Brookings Institution, vol. 23.

⁵ www.greenbeltmovement.org

⁶ About one-fifth of green house gas emissions are linked to deforestation. As a result, reforestation has become a means of reducing the concentration of climate-altering gases, and whose centrality is witnessed by the United Nations' Program for Reducing Emissions from Deforestation and Forest Degradation (UN-REDD) – which aims to make it more economic to conserve and manage forest resources correctly than to deplete them.

tries, however, where rural communities are still prevalent, women remain in a condition of profound dependency on their surrounding environment; women are often responsible for activities essential for family subsistence: collecting water and firewood and working in the fields⁷.

For this reason, environmental degradation, and the effects of climate change on the availability of water resources and crop yields, particularly hurt women. Migration owing to climate change⁸, which primarily affects men, further increases the burden of toil for women. Moreover, women and children account for the majority of victims in environmental catastrophes⁹ – the frequency of which could increase in the future because of global warming.

It is emblematic that the Millennium Goals place side-by-side the objectives of gender equality and a development model for the sustainable use of natural resources.

Women are therefore the ideal interlocutors for the adoption and dissemination of sustainable practices, and it is precisely because of their sensibility that Agenda 21 for the promotion of sustainable development recommends increasing “[...] *the proportion of women decision makers, planners, technical advisers, managers and extension workers in environment and development fields*”.

A prerequisite for increasing female participation is improving conditions overall for women. A World Bank study shows that in countries where women are better educated, there is greater success in adapting to the negative effects of climate change¹⁰. Indicators from the Global Gender Gap, referring, in particular, to economic participation and opportunity, on the one hand, and political empowerment on the other, show depressingly low figures for women in Sub-Sahara Africa, the Middle East, and North African countries (below 0.5 with reference to economic participation, 0.2 with reference to political empowerment) and reveal an enormous disparity with respect to men¹¹.

⁷ A review can be found in the volume published by UNEP (United Nations Environmental Program) (2004), *Women and the Environment*.

⁸ Tarantola A.M. (2009), *Economia solidale e sviluppo sostenibile nell'era della post globalizzazione*, remarks addressed to the Fondazione Sorella Natura, Rome, 26 June.

⁹ In the recent tragic flooding in Pakistan, 85 per cent of the victims were women and children. Mandelbaum J. (2010), *The female victims of Pakistan's flood*, Salon, 20 August (www.salon.com/life/broadsheet/2010/08/20/pakistan_floods_women_victims_open2010).

¹⁰ World Bank (2010), *Adaptation to climate extremes in developing countries: the role of education*.

¹¹ World Economic Forum (2010), *The Global Gender Gap Report 2010*.

2. *The industrial world: a green economy led by women?*

In industrialized countries, the availability of high-quality forms of energy has greatly reduced the amount of time and effort that women must dedicate to housework. Women here no longer are required to interact directly, and on a daily basis, with the environment to meet family needs. Nonetheless, there is substantial evidence that women are more sensitive to environmental matters. According to OECD research, the most environmentally-aware consumers are women. They are more likely than men to recycle domestic waste, buy organic food and green products, and place greater value on fuel-efficient means of transport¹².

These results are confirmed by other studies. A survey conducted by Eurobarometro found that in 2007 the share of women who said they had done something to improve the environment was six percentage points higher than for men; the International Social Survey Programme's 1993 study of attitudes to the environment found, in the sample of countries surveyed, a large gap between women and men in terms of willingness to pay more for eco-friendly consumer goods, particularly in Italy, Australia and Norway¹³. Recent behavioural studies give further support to these results¹⁴.

Can this greater willingness to consider the effects of one's actions on the environment be integrated in the transformation process that is "greening" our economies? In brief, does the green economy represent an opportunity to capitalize on the strong bond between women and nature?

The answer is yes – but only if the necessary policies are implemented to ensure that this opportunity is realizable, and we can reap the dual dividends of more sustainable, less discriminatory, economic growth. For this to happen, actions must be taken to increase women's presence in the work force in general and in the green economy in particular.

The Lisbon agenda indicated the affirmative actions that should be taken to prevent discrimination against women in their professional development. Among these, those making it easier for women to combine career and family are particularly important. For example, a study of the development of the photovoltaic sector in Southern Italy underlines the fact that despite very high female employment potential (among recent architecture graduates, women outnumber men), the realization of this

¹² OECD (2008), *Survey on Household Environmental Behaviour*.

¹³ The data can be consulted online at zacat.gesis.org/webview/index.jsp.

¹⁴ Czap N. and Czap H.J. (2010), "An experimental investigation of revealed environmental concern", *Ecological Economics*, 69.

potential could be blocked by the lack of pre-school facilities for young children¹⁵.

Other measures relate specifically to the possibilities offered by the new green sectors with the greatest growth potential (renewable energy, construction techniques, and agricultural biomass).

In these sectors, women represent a very small part of the total work force and they rarely hold the top positions¹⁶. This is due primarily to cultural factors, which have perpetuated a high level of segregation in these industries. Even in traditional energy sectors, female participation is extremely low – 14 per cent according to the latest survey of firms.

In the future, the fact that only a small number of women pursue advanced degrees in the sciences could penalize their access to the green economy. In Italy, only 17 per cent of women under the age of 44 have taken a scientific degree course at university (compared with 39 per cent of men); almost twice as many study the humanities. It is essential to launch a comprehensive information campaign to guide women's choices towards the subjects that have the greatest employment potential, breaking the vicious cycle of segregation in the traditional energy sectors.

Women must have the opportunity to play a leading role in developing the green economy. It would be ironic indeed if the growth achieved with the development of the green economy actually increased the employment gap between men and women.

3. *Conclusions*

Women have a unique and strong bond with nature. This can – and must – be used as a stepping stone to design policies for sustainable development. We must aim to reconcile economic welfare, the conservation of natural resources, and environmental quality. We cannot afford to lose this opportunity to paint the green economy pink.

To achieve these goals, however, women must be enabled to provide their contribution. The weight of women in politics, in institutions and throughout the business world must be increased, including at the top levels. For this to happen, a joint effort is required by all stakeholders – politicians, firms, trade unions, civil and cultural leaders, the media –

¹⁵ Barboni A. (2009), *Women Workers in the Photovoltaics Industry in Southern Italy*, a study prepared for the previously cited Sustainlabour report.

¹⁶ A joint UNEP-Sustainlabour study estimates that fewer than 1 per cent of top managers in the energy industry are women. Sustainlabour (2009), *Green Jobs and Women Workers*, Draft Report.

and women themselves. A more efficient use of female resources in the labour market and a higher presence of female entrepreneurs can help us to pursue a more sustainable and more equitable economy, more attentive to the needs of the environment and of human beings themselves.

In less developed countries, policies aimed at ensuring women have greater freedom of action (such as access to education and the right to vote)¹⁷ can help contrast the adverse impact of climate change, for example through mitigating measures (such as reforestation) and enabling ecosystems to be more resilient to higher temperatures (for instance, through the management of land and water resources to prevent desertification).

In industrialized countries, women's greater eco-awareness places them in an ideal position to actively participate in setting policies that can attenuate the utilization of natural resources and limit the harmful effects of consumption and production on the environment. The presence of a greater number of women entrepreneurs in innovative sectors, such as the green economy, is also key to achieving these goals.

Even simple actions can help to reduce our impact on the ecosystem: conservation of resources (by water and energy saving) and pollution control (for example, more eco-friendly means of transport and producing less household waste). The literal meaning of economics is "household management" and women have traditionally been the frugal, pragmatic, responsible and far-sighted managers of home and family. The same can be true for the environment – home to us all.

Almost 20 years ago, the Rio Declaration proclaimed that, "Women have a vital role in environmental management and development. Their full participation is therefore essential to achieve sustainable development". Now is the time to translate this declaration into action to ensure a better, fairer, and more sustainable future, for all of us and for generations to come.

¹⁷ Amartya Sen sees this extension of freedom, and not just greater physical wellbeing as the key to overcoming women's subordination in the less developed countries. The same conclusions can be extended to the socially excluded in the developed countries. Sen A. (2001), *Development as Freedom*, O.U.P., 1999.

CONCLUSIONS

Actions to Be Taken

Anna Maria Tarantola

How should we best conclude this publication which reports the research results of 11 academics, each so different in origin, culture and discipline?

First, with a vote of thanks to all the editors for the work they have done which is not limited to providing accurate analyses of the situation of women in various countries of the world and in various sectors of society but also conveys the urgency of the task we face – the need to pursue true equality of opportunity and equity for women, so as to build a better world for all humanity.

Despite the heterogeneity of thought and skills, an unforeseeable consensus has emerged.

Pope Francis, in the encyclical *Fratelli tutti* (23), writes: “The organization of society throughout the world is still far from clearly reflecting that women have exactly the same dignity and identical rights as men. In words certain things are affirmed, but decisions and reality cry out another message. It is a fact that women who suffer from situations of exclusion, mistreatment and violence are doubly poor, because they often find themselves with less chance of defending their rights”.

These are prophetic words that have guided us in the common research reported here, from which it emerges that, despite the undoubted progress in some countries, the typical situation of women in many parts of the world is still characterized by inequalities, stereotypes, and prejudices which, among other things, feed the horrible phenomenon of violence against women.

The various contributions show that:

– The proportion of women in the world of work, in senior positions in companies, in academia, in the world of science and research and in politics is still lower than that of men, and their remuneration is lower for equal roles and responsibilities.

– The actions activated by governments and legislators have not been sufficient to bring balance to the situation, the delay in proper parity is also not keeping pace with economic development.

- In many countries, education is still closed to girls or made particularly difficult to access.
- In other countries, the percentage of girls entering university is higher than that of boys: girls graduate better and earlier but their access to STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) studies is still much lower than that of boys due to the persistence, even within families, of stereotypes according to which certain subjects are deemed not be suitable for women. As these degrees are the most sought after by companies, the under-representation of girls in these disciplines precludes them from good job opportunities.
- The economic and financial knowledge of women is still too low.
- The time dedicated by women to housework is still greater than that of men, the stereotype persists that care jobs are an exclusive task of women.
- The media feed stereotypes and prejudices by still presenting women as the object of men's desires rather than thinking people, who are competent and with skills and talents to be valued.

This situation is clearly not acceptable. As much of the research and contributions carried in this report shows, the pursuit of true gender equality is not only a question of equity and social justice but also a smart and productive move for companies and organizations. Having more women in the world of work and in top positions increases GDP, reduces poverty, increases corporate productivity, improves the functioning of Boards, and favours the pursuit of inclusive and fully sustainable development.

What actions need to be taken? I would summarize them as follows:

1. Recognize the equal rights and dignity of women and men; enable greater participation of girls in education and facilitate their access to it in all countries in all areas of the world,
2. Encourage economic, financial, and legislative policies that provide for the introduction of mechanisms to promote the presence of women leaders in the political world and in the workplace and in society in general. In Italy, the Golfo-Mosca law was enacted introducing gender quotas. It had a positive effect, but it had to be renewed because its expiry would have led to retrogression and the loss of progress obtained with regard to female presence on company boards,
3. Promote legislative policies that protect women working at home, and at the same time adopt policies that stimulate a fairer division of care tasks between women and men and therefore allow a sensible, realistic work/life balance for both sexes. This redistribution of domestic work is absolutely necessary to allow women equal opportunities for participation and advancement in the world of work.

4. Ensure fair competition between men and women through the adoption of gender equality policies in companies, so as to guarantee just methods of hiring, evaluating and assigning relevant roles for both men and women.

5. Introduce assessments on the impact on women of all legislative and government initiatives.

6. Activate *ad hoc* training projects for adult women, so that they acquire greater awareness of their intrinsic potential and of the 'added value' in terms of thought and vision that they can bring to the various working environments by operating in a context of equality in diversity.

7. Activate solid international co-operation agreements between developed and developing countries to spread best practice for achieving gender balance, not by imposing pre-defined models, but by sharing models to be intelligently adapted to different situations by identifying the most appropriate changes for implementation in the local economic, social and cultural conditions.

8. Invest in schools, universities, research and cultural institutions by proposing positive female role models. Universities must 'institutionalize' their attention to gender culture.

9. Ensure a fair and correct representation of women in the media in both quantity and quality. More capable, committed women, good professionals and fewer women in roles of objectification. There are many smart women as the pandemic has dramatically highlighted.

10. Assist girls and women to grow in the awareness of equality. Reinforce ideas that women have talent and potential and should aspire to roles of great responsibility while maintaining their feminine characteristics, which today more than ever are necessary to face the complexity of the times.

11. Launch a wide cultural movement that involves all sectors in society: politics, institutions, businesses, civil society, communications media, educational and research centres in order to challenge the stereotypes that still persist around women and men. Stereotypes against women are well-known. I highlight the need to spread and 'normalize' the idea that men can – and should – be caregivers and share responsibility for care of children and the home.

In conclusion, gender equality is both a human right and the right thing to do. The need is urgent for the following reasons, among others:

– It produces wealth, increases productivity, improves the economic situation of families and the future prospects of children. It also boosts the birth rate.

- It improves social cohesion because it makes institutions, governments, states and companies work better, take a long-term view, and pay more attention to the weak and the poor.

- It is a factor that strengthens democracy and peace. Experiences of some countries show that the presence of women and men together in the workplace favours the taking of shared and accepted choices and thus encourages democracy and peace. It is a great disappointment to see that there is not a single woman (except the translators) at the negotiating tables in the search for a peaceful solution to the terrible invasion of Ukraine.

- It opens up positive prospects for future generations, for both males and females.

- It facilitates the achievement of a more inclusive, fair and fully sustainable development model.

The pursuit of equality, equity and the fight against stereotypes and prejudices is a continuous process, we cannot let our guard down, setbacks are always possible. We must constantly keep in mind the goal of building a society in which everyone, men and women, (but also rich and poor, people of different ethnicity and religion), can have a decent job and compete for positions of responsibility and in which women's human capital is worth no less than men's.

I think that this Report can help “to deepen the reflection on the relationship between men and women in their respective specificity, reciprocity, complementarity and equal dignity” and shines a spotlight “on the identity and mission of women and men in society and in the Church by promoting their participation, enhancing the distinctive characteristics of women and men and developing role models for women...” (*Praedicate evangelium*, 131).

AUTHORS

Helen Alvaré is the Robert A. Levy Professor of Law & Liberty and the Associate Dean of Academic Affairs of the Antonin Scalia Law School at George Mason University. There, she teaches and publishes scholarship regarding the law of the family, and the intersection of law and religion. She is a member of the Dicastery for the Laity, Family and Life and cooperates regularly with the United States Conference of Catholic Bishops.

Anna Berga Timonedá holds a PHD in Sociology. Associate professor at the Faculty of Social Education and Social Work Pere Tarrés-URL. She has been Adjunct Lecturer in the Department of Sociology at the Autonomous University of Barcelona (2009-2010). Since 2012 she is the Secretary General of Ramon Llull University. In 2012 she was appointed by the Catalan Government Chair of the Women in Science Committee of the Inter-University Council of Catalonia, a position she occupies until today.

Maria Clara Bingemer is Brazilian, married and mother. She has her PhD in Theology by the Gregorian University, at Rome. She is full professor of Theology at the Theology Department of the Catholic University of Rio de Janeiro, Brazil (PUC-Rio), where she teaches Fundamental Theology and the Theology of God. Her researches go in the direction of studying the experience of God in modern and contemporary world. Therefore, she has written in many languages about Saint Ignatius Loyola, Simone Weil and women mystics in today's world. She has also published considerably about the dialogue between Theology and Literature.

Pilar Bontá is a sociologist, she obtained her Master's Degree in Gender and Culture Studies at the University of Chile, and has specialized in higher education and gender. She is currently the Chief of Gender Equity at the Pontificia Universidad Católica de Chile, and from that role has led the advancement of the mainstreaming of the gender approach in the educational field, directing the implementation of the Project "University Education and Gender Equity: a challenge for raise awareness and integrate the gender approach" within the university community.

Daniela Bragoli, PhD in Economics, is Assistant Professor at Università Cattolica del Sacro Cuore since May 2017. She has previously worked as an Economist at

the European Central Bank (ECB) and as a consultant at Now-Casting Economics Limited. Her general fields of research are Sustainability, Innovation Economics, Forecasting and Monetary Economics.

Isabel Maria De Oliveira Capelo Gil is the Rector of the Catholic University of Portugal (UCP) since 2016 and President of the International Federation of Catholic Universities (IFCU) since 2018. She is a Full Professor of German and Culture Studies at UCP's School of Human Sciences, and holds a PhD in German Studies. She is member of the board of the European Women Rectors Association (EWORA), and a member of the Academia Europea. She is the President of UCP Foundation and has been recently invited by the Chancellor of the University of Oxford to become a trustee of the university's alliance EUROPÆUM. Pope Francis appointed her to serve in the Scientific Council of the Holy See's Higher Education Accreditation Agency (AVEPRO), and more recently as consultant for the Holy See's Congregation for Catholic Education. She is the author of over 140 publications, bridging cultural theory, interarts studies, visual culture, culture and conflict.

Lucia Corno is Associate Professor in the Department of Economics and Finance at Università Cattolica del Sacro Cuore and Executive Director of the Laboratory for Effective Antipoverty Policies (LEAP) at Bocconi University. She received a PhD in Economics from Bocconi in 2009 and she was graduate visiting scholar at the University of Berkeley and at the Institute for International Economic Studies (IIES) in Stockholm. Before joining Cattolica, she held academic positions at University College London and Queen Mary University. Prof. Corno is a fellow of the Centre for Economic Policy Research (CEPR) and full member of the EUDN (European Development Research Network). In 2019, she received an ERC Starting Grant to study the reasons behind the persistence of harmful traditions in developing countries. She constantly collaborates with international organizations and governments in developing countries to implement and evaluate the effectiveness of anti-poverty policies.

Paolo Gomasca is Full Professor of Moral Philosophy at Università Cattolica del Sacro Cuore. His research interests are in the field of applied ethics, specifically on four main areas: ethics of migration, ethics of care, feminist theory and psychoanalysis, and food ethics. He has published numerous peer reviewed papers and books on these topics and has worked in several national and international projects. He is a member of Forum Lacaniano in Italia, in the International of Forums-School of Psychoanalysis of the Lacanian Field; he is also a member of Working Group 2 of Strategic Alliance of Catholic Universities (SACRU), devoted to integrate *Laudato si'* Principles in the heart of SACRU Universities.

Giovanni Marseguerra (Ph.D. in Economics, London School of Economics) is Full Professor of Political Economy at Università Cattolica del Sacro Cuore, where he currently also serves a Vice Rector for Academic programs and President of the University Quality Assurance Board. He is the Coordinator of the

Scientific Committee of the Vatican Foundation Centesimus Annus Pro Pontifice and a Corresponding Member of the Istituto Lombardo Accademia di Scienze e Lettere, Milan. He is the author and editor of several international books and has published his work in national and international journals.

Barbara Schellhammer works as professor for Intercultural Social Transformation at the Munich School of Philosophy (MSP) in Germany. Her main fields of interest are (inter-)cultural philosophy, self and identity, peace studies and transformative research. She heads the Center for Social and Development Studies at the MSP.

Antonella Sciarrone Alibrandi is Full Professor of Economic Law at Università Cattolica del Sacro Cuore. In the same University she holds the role of Vice Rector and Director of the Observatory on Private Debt. She is Consulor of the Pontifical Council for Culture and member of the Scientific Council of the Cortile dei Gentili as well as a member of the Supervisory and Financial Information Authority. She is President of the Italian Association of Economic Law Professors (ADDE), member of the Academic Board of the European Banking Institute (EBI) and member of the AVSI Foundation Board of Directors.

Lisa Sowle Cahill is the J. Donald Monan, SJ. Professor of Theology at Boston College. She is a past president of the Catholic Theological Society of America and the Society of Christian Ethics. She serves as board member, *Journal of Religious Ethics*; *Journal of Catholic Social Thought, Theology*; *Asian Horizons*. She is the author of over thirty articles and chapters on gender, family, marriage, and sexual ethics. Among her books are *Family: A Christian Social Perspective* (Fortress Press, 2000); *Global Justice, Christology and Christian Ethics* (Cambridge, 2013); *Theology and Praxis of Gender Equality* (Dharmaram Publications, 2018), and *Blessed Are the Peacemakers: Pacifism, Just War and Peacebuilding* (Fortress, 2019).

Miki Sugimura is a professor of Comparative and International Education, Faculty of Human Sciences at Sophia University. She is a member of Japanese National Commission for UNESCO, President of the Japan Comparative Education Society, a board member of the World Council of Comparative Education Societies, and a visiting professor of the United Nations University Institute for the Advanced Study of Sustainability. She is appointed as a member of the International Expert Group on the revision of the 1974 Recommendation by UNESCO.

Anna Maria Tarantola, married with two daughters and three grandchildren, is Chairwoman of the Foundation Centesimus Annus Pro Pontifice, the “Associazione Per Milano onlus”, the Italian Section and at the Holy See of the Société des Membres de la Légion d’Honneur. She is currently Member of the Board of Directors of Università Cattolica del Sacro Cuore and Directors of ED-UCatt, Directors of the listed company Be Shaping the Future SpA. She is also member of the Advisory Board for the coordination of economic policy established at the Italian Prime Minister’s Office (DIPE); the Steering Committee of the Banca Impresa Observatory; the AIAF Advisory Board; the Board of Direc-

tors of the Centre for the Social Doctrine of the Church and member of the Scientific Committee of the Dictionary of the CSD at Università Cattolica; member of the Archbishop's Commission for the promotion of the Common Good. She has been President of Rai (2012-2015), Vice President of the European Broadcasting Union, Deputy Director General of the Bank of Italy (2009-2012) and member of the Bank Supervising Committee. Adjunct Professor of Monetary Economics, Banking Technique and State Banking Supervision at Università Cattolica from the late eighties to 2002. Author of numerous publications on issues such as banking and financial system, anti-money laundering, sustainable development, the role of women in the labor market, public service broadcasting and the world of communications. Currently engaged in various volunteering activities and the dissemination of the Social Doctrine of the Church. Grand Officer of the Order of Merit of the Italian Republic, Officer of the Order of the Legion of Honor of the French Republic, Ambrogino d'Oro of the City of Milan, Bellisario Prize.

Silvana Zanlungo Matsuhira is a biochemist, obtained her Ph.D. in Biological Sciences, and she is a Full Professor at the School of Medicine in Pontificia Universidad Católica de Chile. Currently, she is the Director of Academic Development and Gender Equity of Pontificia Universidad Católica de Chile, and from that role she has led the process of institutionalizing the gender approach in the university, promoting the incorporation of the gender approach in academic development and in fields of research and scientific innovation. Since 2022, she co-directs the project "Towards the institutionalization of gender equity in research + development + innovation + entrepreneurship" of the University.

This volume is the result of the research work of an international group of professors and experts from the Strategic Alliance of Catholic Research Universities (SACRU) and the Centesimus Annus Pro Pontifice Foundation (CAPPF) coordinated by Anna Maria Tarantola. Paolo Gomasca and Miki Sugimura are the reviewers. The members of the Steering Committee between SACRU and CAPPF are the supervisors: Pier Sandro Cocconcelli, Lilian Ferrer, Carlo Gallucci, James F. Keenan, Giovanni Marseguerra, Johannes Wallacher.

© 2022 Vita e Pensiero – Largo Gemelli 1 – 20123 Milano

www.vitaepensiero.it

ISBN printed edition: 978-88-343-5142-0

ISBN digital edition (PDF): 978-88-343-5143-7

Cover graphics by Studio grafico Andrea Musso

This E-book is protected by copyright and may not be copied, reproduced, transferred, distributed, rented, licensed or transmitted in public, or used in any other way except as it has been authorized by the publisher, the terms and conditions to which it was purchased, or as expressly required by applicable law. Any unauthorized use or distribution of this text as well as the alteration of electronic rights management information is a violation of the rights of the publisher and of the author and will be sanctioned according to the provisions of Law 633/1941 and subsequent amendments.



*Fondazione Centesimus - Annus
Pro Pontifice*



SACRU

STRATEGIC ALLIANCE OF CATHOLIC RESEARCH UNIVERSITIES

Más liderazgo femenino para un mundo mejor

El cuidado como motor de nuestro hogar en común

Editado por Anna Maria Tarantola

Prefacio del Santo Padre Papa Francisco



VITA E PENSIERO

ÍNDICE

Prefacio *del Santo Padre Papa Francisco* 7

INTRODUCCIÓN

Presentación del trabajo de investigación, *Anna Maria Tarantola* 11

MARCO CONCEPTUAL

Liderazgo de las mujeres para un mundo mejor:
cuidado, justicia e interés colectivo, *Lisa Sowle Cahill* 19

Definición de “cuidado”, *Lisa Sowle Cahill, Maria Clara Bingemer,
Barbara Schellhammer* 31

Estereotipos de género y barreras al liderazgo de las mujeres,
Lucia Corno, Paolo Gomasasca 35

EDUCACIÓN SUPERIOR

Liderazgo femenino y universidades católicas. Un estudio
de la Federación Internacional de Universidades Católicas,
Isabel Maria De Oliveira Capelo Gil 55

Presencia de las mujeres en los institutos de enseñanza superior,
Miki Sugimura 65

TEMAS ESPECÍFICOS

Prejuicios, obstáculos, acciones propuestas
según la perspectiva de la “equidad” y la “igualdad”

La equidad como factor clave para la solidaridad inclusiva,
Miki Sugimura 79

Las mujeres en la ciencia y el mundo académico, <i>Anna Berga Timoneda, Pilar Bontá, Silvana Zanlungo Matsuhira</i>	87
El impacto de la diversidad de género en los consejos de administración de las empresas sobre las prácticas de sostenibilidad. Datos de las PYMES italianas, <i>Daniela Bragoli,</i> <i>Giovanni Marseguerra, Antonella Sciarrone Alibrandi</i>	103
La crianza de los hijos y la contribución de las mujeres a la Iglesia y al mundo, <i>Helen M. Alvaré</i>	121
Mujeres que sustentan el desarrollo sostenible, <i>Anna Maria Tarantola</i>	137
CONCLUSIONES	
Acciones que se deben realizar, <i>Anna Maria Tarantola</i>	145
Autores	149

Prefacio

Este libro trata de las mujeres, de sus talentos, habilidades y competencias, y de las desigualdades, la violencia y los prejuicios que aún caracterizan al mundo femenino.

Los temas relacionados con el mundo femenino me interesan de manera especial. En muchos de mis discursos me he referido a ellas, destacando lo mucho que queda por hacer para el pleno reconocimiento de la mujer. Además, he declarado que el hombre y la mujer “no son iguales, no son uno superior al otro: no. Solo que el hombre no trae armonía: es ella. Es ella la que trae esa armonía que nos enseña a acariciar, a amar con ternura y que hace del mundo una cosa bella” (Homilía en Santa Marta, 9 de febrero de 2017).

Tenemos mucha necesidad de armonía para luchar contra la injusticia, la codicia ciega que perjudica a las personas y al medioambiente, la guerra injusta e inaceptable.

Este libro recoge los resultados de la investigación conjunta, promovida por la Fundación Centesimus Annus Pro Pontifice (CAPP) y la Alianza Estratégica de Universidades de Investigación Católicas (SACRU), en la que han participado 15 académicos de diferentes disciplinas pertenecientes a 11 universidades de ocho países.

Me complace que el tema se aborde desde la perspectiva de la multidisciplinariedad, pues los diferentes enfoques y análisis permiten una visión amplia de los problemas y la búsqueda de soluciones mejores. La investigación pone de manifiesto las dificultades que siguen teniendo las mujeres para acceder a los puestos más altos del mundo laboral y, al mismo tiempo, las ventajas asociadas a su mayor presencia y reconocimiento en las esferas de la economía, de la política y de la propia sociedad.

La Iglesia también puede beneficiarse de la valorización de la mujer, como dije en mi discurso de clausura del Sínodo de los Obispos de la Región Panamazonía, en octubre de 2019: “Todavía no hemos caído en la cuenta de lo que significa la mujer en la Iglesia y por ahí nos quedamos solamente en la parte funcional [...]. Pero el papel de la mujer en la Iglesia va mucho más allá de la funcionalidad. Y eso es lo que hay que seguir trabajando. Mucho más allá”.

No se puede conseguir un mundo mejor, más justo, más inclusivo y plenamente sostenible sin la contribución de las mujeres.

Así que debemos trabajar, todos juntos, para ofrecer la igualdad de oportunidades a hombres y mujeres, en todos los contextos, para lograr una situación de igualdad en la diversidad estable y duradera, porque el camino de la afirmación de las mujeres es reciente, problemático y, por desgracia, no es definitivo. Se puede retroceder fácilmente.

El pensamiento de las mujeres es diferente al de los hombres, están más atentas a la protección del medioambiente, su mirada no se dirige al pasado sino al futuro. Las mujeres saben que dan a luz con dolor para lograr una gran alegría: dar vida y abrir vastos y nuevos horizontes. Por eso las mujeres desean la paz, siempre.

Las mujeres saben expresar tanto fuerza como ternura, son buenas, competentes, están preparadas, saben inspirar a las nuevas generaciones (no solo a sus hijos). Es justo que puedan aplicar estas competencias en todos los ámbitos, no solo en el familiar, y que reciban la misma remuneración que los hombres a igualdad de funciones, compromiso y responsabilidad. Las diferencias que aún existen son una grave injusticia.

Estas diferencias, junto con los prejuicios hacia las mujeres, están en la raíz de la violencia contra ellas. He condenado este fenómeno en muchas ocasiones; el 22 de septiembre de 2021 dije que la violencia contra las mujeres es una herida abierta fruto de una cultura de opresión patriarcal y machista. Debemos encontrar la cura para sanar esta lacra, no dejar a las mujeres solas.

La investigación que aquí se presenta y las conclusiones a las que se llega pretenden sanar la lacra de la desigualdad y, como consecuencia, de la violencia.

Me gusta pensar que, si las mujeres pudieran disfrutar de la plena igualdad de oportunidades, podrían contribuir sustancialmente al cambio necesario para un mundo de paz, inclusión, solidaridad y sostenibilidad integral.

Como dije en el Día Internacional de la Mujer, el 8 de marzo de 2019, las mujeres hacen el mundo más bello, lo protegen y lo mantienen vivo. Aportan la gracia de la renovación, el abrazo de la inclusión y el coraje de darse a sí mismos. La paz, pues, nace de las mujeres, surge y se reaviva con la ternura de las madres. Así, el sueño de la paz se hace realidad cuando miramos a las mujeres.

Creo que, como demuestran las investigaciones, la igualdad debe lograrse en la diversidad. La igualdad, no porque las mujeres asuman comportamientos masculinos, sino porque las puertas del campo de juego están abiertas a todos los jugadores, sin diferencias de género (ni de color, religión o cultura). Es lo que los economistas llaman diversidad eficiente.

Es bonito pensar en un mundo en el que todos viven en armonía y todos pueden ver reconocidos sus talentos y contribuir a un mundo mejor.

La capacidad de cuidar, por ejemplo, es sin duda un rasgo femenino que debe expresarse no solo en el seno de la familia, sino igualmente y con éxito en la política, en la empresa, en el mundo académico y en el trabajo.

La capacidad de cuidar debe ser expresada por todos nosotros, hombres y mujeres. Los hombres también pueden cultivar esta capacidad en la crianza de los hijos: que hermosa es la familia en la que ambos padres, madre y padre juntos, cuidan de sus hijos, los ayudan a crecer sanos y los educan en el respeto de las personas y de las cosas, en la bondad, en la misericordia y en la protección de la creación.

También me gusta la mención a la importancia de la educación. La educación es la vía principal, por un lado, para dotar a las mujeres de las habilidades y los conocimientos necesarios para afrontar los nuevos retos del mundo laboral y, por otro, para facilitar el cambio de la cultura patriarcal aún imperante. Desgraciadamente, todavía hoy, unos 130 millones de niñas en el mundo no van a la escuela. No hay libertad, justicia, desarrollo integral, democracia ni paz sin la educación.

Papa Francisco

INTRODUCCIÓN

Presentación del trabajo de investigación

Anna Maria Tarantola

El informe “Más liderazgo femenino para un mundo mejor: el cuidado como motor de nuestro hogar en común” es el resultado de una investigación lanzada conjuntamente por la Alianza Estratégica de Universidades de Investigación Católicas (SACRU) y la Fundación Centesimus Annus Pro Pontifice (CAPP). Nace del deseo de la Fundación de iniciar formas de colaboración con el mundo universitario para reforzar su misión de difusión de la doctrina social de la Iglesia.

En noviembre de 2019, en una reunión mantenida con el rector de la Universidad Católica del Sagrado Corazón de Roma, el Profesor Franco Anelli, se planteó la posibilidad de colaborar con SACRU, que por entonces estaba iniciando sus actividades.

Fue un paso inteligente. A partir de este momento se establecieron contactos y se iniciaron reuniones. A finales de noviembre de 2020, se firmó un Memorando de Entendimiento y, a continuación, se creó un Comité Estratégico entre representantes de las dos organizaciones.

La Universidad Católica del Sagrado Corazón es muy conocida, no así la CAPP. La Fundación es una entidad vaticana formada por laicos, creada en 1993 con el *motu proprio* de San Juan Pablo II. Su misión es doble: difundir la doctrina social de la Iglesia en todo el mundo y apoyar las obras de caridad del Santo Padre.

Se encuentra presente en 14 países con 30 grupos locales-nacionales y unos 350 miembros que se inspiran en la doctrina social de la Iglesia y en el Magisterio de los Sumos Pontífices en su trabajo diario. La CAPP también cuenta con una activa red de jóvenes, de quienes recibe valiosas ideas, consejos y propuestas para sus actividades.

Las razones de la investigación sobre el liderazgo femenino

La elección del tema del liderazgo femenino para la primera investigación conjunta está estrechamente relacionada con la invitación dirigida en numerosas ocasiones por el Santo Padre a la Fundación Centesimus Annus para identificar un nuevo modelo de desarrollo justo, soli-

dario, inclusivo y sostenible y, por tanto, la necesidad de eliminar la injusticia, la desigualdad, la pobreza y la disparidad de derechos y oportunidades. Entre ellos se encuentran las desigualdades que afectan a las mujeres, que siguen siendo objeto de discriminación y exclusión en muchas situaciones.

La propuesta de este tema fue aceptada por unanimidad por el Comité Directivo, reconociendo la urgente necesidad de perseguir la plena igualdad y equidad para las mujeres.

El Papa Francisco llama con frecuencia a respetar a las mujeres, a darles el reconocimiento que les corresponde en el mundo y en la Iglesia, a garantizar a las mujeres más justicia e igualdad y a luchar contra el inaceptable fenómeno de la violencia contra ellas. El Papa Francisco suele decir que la mujer es capaz de hacer renacer a la humanidad, de dar esperanza al mundo y de ser el fundamento sólido de la Iglesia.

Me gustaría recordar algunas intervenciones del Santo Padre.

En su exhortación apostólica postsinodal "*Christus vivit*" del 25 de marzo de 2019, el Papa Francisco habla de una Iglesia viva y joven que presta atención "a las legítimas reivindicaciones de las mujeres que piden más justicia e igualdad". En la solemnidad de María Santísima Madre de Dios, el 1 de enero de 2020, el Pontífice recordó cómo "el renacer de la humanidad comenzó con la mujer". La salvación vino de la Virgen y, por eso, "no hay salvación sin una mujer". El 8 de marzo de 2019, con motivo del Día Internacional de la Mujer, el Santo Padre la definió como quien "hace hermoso el mundo, que lo custodia y lo mantiene vivo. Lleva la gracia que hace las cosas nuevas, el abrazo que incluye el coraje de entregarse. La paz es mujer. Nace y renace de la ternura de las madres. Por eso el sueño de paz se realiza mirando a la mujer". Al concluir los trabajos del Sínodo de los Obispos para la Región Panamazónica sobre el tema "Nuevos caminos para la Iglesia y para una ecología integral", dijo, entre otras cosas: "Todavía no hemos caído en la cuenta de lo que significa la mujer en la Iglesia y por ahí nos quedamos solamente en la parte funcional. Pero el papel de la mujer en la Iglesia va mucho más allá de la funcionalidad. Y eso es lo que hay que seguir trabajando. Mucho más allá".

En la Confederación de Cooperativas Italianas, celebrada el 16 de marzo de 2019, el Santo Padre afirmó que "la mujer sabe mejor cómo concretar lo que los hombres a veces tratamos como sistemas máximo". Por último, durante la homilía de la misa celebrada el 1 de enero de 2022, en la solemnidad de la Madre de Dios, instó al mundo a comprometerse "para promover a las madres y proteger a las mujeres. Cuánta violencia hay contra las mujeres. ¡Basta!". Francisco recordó la mirada inclusiva de María. De las palabras del Papa Francisco se desprende el

mensaje de que la mujer es capaz de hacer renacer a la humanidad, de dar esperanza al mundo y de ser el sólido fundamento de la Iglesia.

El Papa Francisco ha iniciado un camino; la investigación pretende seguir este camino y proponer acciones concretas para alcanzar el necesario empoderamiento de las mujeres en todos los contextos y sectores de la sociedad y aprovechar sus habilidades, capacidades y talentos.

Las situaciones actuales, caracterizadas por crisis sanitarias, climáticas y sociales, una intensa e imprevisible evolución digital, una inaceptable guerra de agresión en Europa, que se suma a otras muchas guerras en el mundo, y una gran complejidad, *requieren nuevas figuras de liderazgo* con una visión a largo plazo y sensibilidad hacia la diversidad, la inclusión y la sostenibilidad. Líderes guiados por la competencia cooperativa. Estas son características que tienen las mujeres. Su mayor participación en los altos cargos y su influyente presencia en el proceso de regeneración pospandémica y en la solución diplomática de las guerras, puede facilitar la consecución del necesario nuevo modelo de desarrollo propuesto por el Papa Francisco.

No existen razones racionales para excluir a las mujeres de los altos cargos en la economía, la política, la educación y la sociedad en general. Por el contrario, hay muchas razones para acelerar el proceso hacia la igualdad. *Sin embargo, en el tercer milenio, las mujeres siguen siendo objeto de discriminación, prejuicios, estereotipos y violencia que impiden su desarrollo integral. Esto ocurre al relegarlas a roles auxiliares, muchas veces sujetas a abusos, violencia física, psicológica y verbal, y al tratarlas como objetos y no como personas creadas a imagen y semejanza de Dios.*

La situación es muy diferente de un país a otro, pero las desigualdades persisten en todas partes, impidiendo o frenando el cambio hacia un nuevo mundo. Las mujeres son la mitad de la población mundial. Tienen un gran talento y potencial; si pudieran disfrutar de una plena igualdad de oportunidades, podrían contribuir sustancialmente al cambio necesario hacia un mundo de paz, inclusión, solidaridad y sostenibilidad integral.

Amartya Sen, Premio Nobel de Economía en 1998, dijo: “Donde las mujeres están bien, todos están mejor”. Creo que todos queremos estar mejor. Entonces tenemos que poner a las mujeres en condiciones de influir en el modelo de desarrollo, influir en las decisiones estratégicas pertinentes aportando la contribución de su diversidad y cogestionar los retos a los que nos enfrentamos. No es un sueño transformar las cosas, partiendo por el papel de las mujeres, situándolas en el centro de las perspectivas de desarrollo, implicándolas, valorándolas. Es muy triste ver solo varones en la mesa de negociación por la crisis de Ucrania.

Podría ser útil asignar los recursos desde una perspectiva de género y evaluar el impacto de cada elección en términos de roles, responsabi-

lidades, oportunidades, necesidades, limitaciones y potencial de las mujeres.

Estas son las preguntas a las que pretende responder nuestra investigación.

De acuerdo con una perspectiva internacional y multidisciplinaria, en la investigación participan 15 académicos de diez universidades de ocho países diferentes (Italia, Japón, España, Portugal, Estados Unidos, Chile, Brasil y Australia). Se tienen en cuenta varios aspectos de la superación de las desigualdades: las causas y las evidencias de las desigualdades persistentes, los obstáculos para las mujeres en el mundo de la ciencia, la tecnología, la academia, y los efectos positivos de la presencia de las mujeres en diversos contextos, el impacto en la sostenibilidad que aporta la presencia de las mujeres en los Consejos de Administración, la relevancia del cuidado como característica necesaria para afrontar los retos y la complejidad del contexto actual.

La investigación aborda algunas posibles estrategias educativas, políticas, fiscales, económicas y sociales para afrontar estos problemas.

El motor principal de la investigación es la consideración del cuidado como brújula para cambiar el pensamiento y la acción. En nuestra investigación, el “cuidado” no se entiende solo como un rasgo femenino sino como un rasgo común que todos, varones y mujeres, deben activar para resolver las injusticias y desigualdades, y de este modo, poder alcanzar el bienestar de todos y de todo. Es el cuidado mutuo entre “hermanos” y “hermanas” de la familia humana, como subraya la encíclica *Fratelli tutti*.

Por lo tanto, todos los seres humanos, varones y mujeres, deben expresar la capacidad de cuidar en todos los contextos. La carga del cuidado ha sido soportada durante demasiado tiempo solo por las mujeres, y esta tendencia ha contribuido a excluirlas de muchas oportunidades importantes. Las mujeres suelen asumir importantes responsabilidades de cuidado como esposas, madres, hijas y cuidadoras domésticas, y estas actividades están cultural e institucionalmente distorsionadas, de tal manera que se niega el derecho de las mujeres a acceder a las demás áreas de florecimiento humano. Esto no es justo. No pretendemos negar la contribución al cuidado que hacen las mujeres, pero esto no puede ser una excusa para relegarlas a las actividades de cuidado de la familia, sino el empuje para potenciar sus capacidades de cuidado en la ciencia, la política, la empresa y la educación.

Para concluir quiero recordar que el Papa Francisco ha acelerado la presencia de las mujeres en el tejido administrativo del Estado Vaticano. Ha nombrado a: Sor Raffaella Petrini como secretaria general de la Gobernación del Estado Vaticano; Sor Alessandra Smerilli, secretaria del Di-

casterio para el servicio del Desarrollo Humano Integral; Catia Summaria, fiscal de Justicia en el Tribunal de Apelación del Vaticano; Barbara Jatta, directora de los Museos Vaticanos; Sor Nathalie Becquart, subsecretaria del Sínodo de los Obispos; primeras mujeres en estos cargos con derecho a voto.

Esperamos que nuestra investigación pueda aportar conocimientos y perspectivas concretas para una rápida superación de las desigualdades persistentes y pueda activar la participación de personas e instituciones católicas en la implementación de acciones concretas en este sentido.

Marco conceptual

Liderazgo de las mujeres para un mundo mejor: cuidado, justicia e interés colectivo

Lisa Sowle Cahill

Cuidado: una virtud personal y social

Las dos primeras décadas del siglo XXI han producido nuevas versiones, a menudo más destructivas, de las injusticias que durante mucho tiempo han asolado la raza humana: la violencia, la guerra, la pobreza, el sexismo, el racismo y los modelos de dominación estructurados por clases y castas. Aunque la “globalización” ofrece más oportunidades de interconexión humana a través de la comunicación y los viajes, también ha proporcionado vías de explotación y dominación más efectivas de los pobres por parte de los privilegiados, especialmente a través de la economía globalizada, las instituciones financieras internacionales y las empresas transnacionales. En el último siglo, la degradación del medio ambiente natural por parte de la humanidad –cuyos efectos afectan de forma desproporcionada a los pueblos más pobres, marginados y vulnerables del mundo– ha aumentado con una rapidez y en una medida que pone en duda el futuro de muchas especies vivas del planeta Tierra, incluidos los seres humanos.

En las encíclicas recientes, *Laudato si'* (2015) y *Fratelli tutti* (2020)¹, el Papa Francisco propone el “cuidado” como una virtud y una práctica que supera las divisiones entre los seres humanos y entre la humanidad y el resto del mundo natural. Estas divisiones implican inevitablemente la explotación de los vulnerables por parte de los poderosos. El cuidado es el antídoto contra las injusticias del planeta. “Porque todas las criaturas están conectadas, cada una debe ser valorada con afecto y admiración, y todos los seres nos necesitamos unos a otros. Cada territorio tiene una responsabilidad en el cuidado de esta familia” (*Laudato si'*, 42). “Todos podemos colaborar como instrumentos de Dios para el cuidado de la creación, cada uno desde su cultura, su experiencia, sus iniciativas y sus capacidades” (14). Todos los seres humanos, en to-

¹ Todas las encíclicas a las que se hace referencia en este documento pueden consultarse en el sitio web del Vaticano (en múltiples traducciones), www.vatican.va; o buscando el título en Google.

das partes, están llamados a la vocación de cuidado compasivo y de búsqueda de la justicia.

Sin embargo, históricamente, y en las tradiciones cristianas (incluidas las católicas), no solo se ha considerado que las disposiciones y funciones relacionadas con el cuidado (y, de hecho, parecidas a las de Cristo: como la empatía, la compasión, el servicio, el perdón y el sacrificio) son más características de las mujeres que de los varones; sino que, además, sobre la supuesta base de que estas virtudes son más apropiadas para la vida doméstica que para el liderazgo público, se ha excluido a las mujeres de muchas oportunidades importantes de contribuir de forma solidaria al bien común y a la justicia. En todas las culturas, se espera que las mujeres sean las cuidadoras preeminentes y más abnegadas en las familias y sociedades. Las mujeres suelen asumir las principales responsabilidades locales de cuidado, especialmente cuando las familias y las comunidades viven en la pobreza o sufren crisis. Las mujeres, al igual que los varones, también están llamadas a las obras sociales más amplias de cuidado que pueden transformar las injusticias que sufre la humanidad, otras especies y el medio ambiente planetario en su conjunto. El trabajo de las mujeres como cuidadoras es uno de los principales elementos de apoyo de las culturas de todo el mundo, ya que aporta dimensiones de compasión, sensibilidad hacia los demás y servicio que contribuyen a la calidad de las relaciones humanas y de los esfuerzos sociales. Sin embargo, la contribución de las mujeres se da por sentada, se reduce o se limita a la esfera doméstica².

² Si bien el Papa Francisco ha denunciado lo que percibe como una ideología, genéricamente llamada *gender* (*Amoris laetitia*, 56), reconoce explícitamente la complejidad del género cuando concede que en “la configuración del propio modo de ser, femenino o masculino, no confluyen solo factores biológicos o genéticos, sino múltiples elementos que tienen que ver con el temperamento, la historia familiar, la cultura, las experiencias vividas, la formación recibida, las influencias de amigos, familiares y personas admiradas, y otras circunstancias concretas que exigen un esfuerzo de adaptación”. Por lo tanto, el género no es algo rígido. La rigidez se convierte en una sobreactuación de lo masculino o femenino, y “no educa a los niños y jóvenes para la reciprocidad encarnada en las condiciones reales del matrimonio” (*Amoris laetitia*, 286). De hecho, es precisamente la rigidez estereotipada de los roles de género la que perjudica a las mujeres en lo que respecta a los roles sociales, como se argumenta detalladamente en el ensayo de este volumen de Lucia Corno y Paolo Gomasca. Sin embargo, aunque se enmarca en términos de justicia para las mujeres y de la contribución de las mujeres al cuidado, esta introducción no pretende negar o disminuir la realidad y la dignidad de las personas con diversas identidades de género, que a menudo sufren la exclusión en la sociedad y en las tradiciones religiosas, y son objeto de la violencia de género en todo el mundo. Muchos esperan que la doctrina social católica ofrezca una visión inclusiva de la atención que trascienda el concepto binario de género (como se recoge en *Laudato si'*, 155), y acoja a las personas LGBTQ+. El acercamiento personal del Papa a las personas LGBTQ+ y sus encuentros con ellas representan un compromiso más amplio de acompañar a todos de forma compasiva y respetuosa en sus trayectorias vitales. Véase James Martin, “Pope Francis Has

En todo el mundo, las mujeres realizan alrededor del 40% del trabajo agrícola, pero son propietarias del 20% de la tierra, y constituyen alrededor del 60% de las personas que padecen hambre crónica³. Diariamente, las mujeres dedican tres veces más horas que los varones a las tareas de cuidado de la familia⁴. La realidad es que las funciones innegablemente importantes de las mujeres como esposas, madres y cuidadoras domésticas, tan apreciadas por muchas mujeres en todo el mundo, están distorsionadas e institucionalizadas culturalmente de manera que reducen gravemente, si no es que anulan, las funciones y los derechos de las mujeres en otros ámbitos del florecimiento humano. Por otro lado, se desalienta tácitamente a los varones y a los niños a abrazar las vocaciones de compasión, cuidado y entrega que constituyen el ser un seguidor de Cristo y un ser humano pleno, ya sea en roles públicos o familiares.

Las mujeres carecen del apoyo social necesario para realizar plenamente no solo sus funciones familiares, sino aún más sus funciones públicas y profesionales, y otras funciones necesarias para una sociedad correcta y justa. De hecho, aunque la educación de las mujeres es un factor clave para determinar la supervivencia de los niños, las mujeres constituyen dos tercios de los analfabetos del mundo⁵. Las mujeres están infrarrepresentadas en la ciencia y la tecnología y en los puestos de liderazgo en la política, los negocios y la educación, entre otros; incluso en las sociedades más favorecidas, las mujeres que acceden a las profesiones tienen una doble jornada de trabajo económicamente productivo y de trabajo doméstico⁶. Esta situación ofende los valores evangélicos, la dignidad humana, el bien común y la justicia. Debemos recordar que “todo y todos estamos conectados” (del repetido estribillo de *Laudato si*). Sin denigrar ni minimizar en absoluto las expresiones de cuidado de las mujeres en la familia y en el servicio a los demás, deseamos subrayar que el liderazgo de las mujeres y de los varones en todos los sectores de la sociedad es fundamental para transformar las condiciones actuales en un mundo mejor, más justo y más solidario.

Been a Sea Change for Catholic LGBTQ Ministry”, National Catholic Reporter, 1 de octubre de 2021, <https://www.ncronline.org/news/vatican/pope-francis-has-been-sea-change-catholic-lgbtq-ministry>.

³ UN Women, “Facts and Figures,” <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/commission-on-the-status-of-women-2012/facts-and-figures>.

⁴ *The World’s Women: Trends and Statistics*, United Nations Department of Economic and Social Affairs, <https://www.un.org/en/desa/world%E2%80%99s-women-2020>.

⁵ UN Women, “Facts and Figures”.

⁶ Arlie Hochschild y Anne Machung, *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*, revised edition (New York: Penguin Press, 2012).

Cuidado y doctrina social católica

La doctrina social católica mantiene desde hace tiempo que la justicia exige la participación de todos en los beneficios de la sociedad, y la capacitación de todos para participar en la realización del bien común, el cuidado de los demás y su propia dignidad y florecimiento personal. La tradición católica relaciona el cuidado como responsabilidad cristiana con la justicia social y el bien común mediante temas como el respeto mutuo, la atención a los pobres y la solidaridad.

Prácticamente desde sus inicios, la doctrina social católica ha reconocido que, aunque la comprensión de lo que requiere la justicia es a veces difícil o ambigua, el verdadero obstáculo para la justicia social no es la comprensión adecuada de lo que es correcto en teoría, sino la falta de voluntad práctica para considerar al prójimo cercano y lejano con compasión y solidaridad, y para anteponer el bien común al beneficio personal o de grupo. Ya en la encíclica *Quadragesimo anno* (1931), el Papa Pío XI reconoció que la “justicia social” nunca se realizará sin la virtud de la “caridad social” (88). De la misma manera, el Papa Juan Pablo II insistió en que la justicia social exige algo más que propuestas abstractas u objetivos internacionales que no estén respaldados por estrategias eficaces. Se requiere una auténtica solidaridad. La solidaridad es “la determinación firme y perseverante de empeñarse por el bien común; es decir, por el bien de todos y cada uno” (*Sollicitudo rei socialis*, 38). En la misma línea, el Papa Francisco destaca el “cuidado” como una virtud tanto personal como social que puede aliviar la injusticia, conectando al prójimo con el entorno natural. Tanto *Laudato si'* (2015) como *Fratelli tutti* (2020) celebran el cuidado como una virtud humana inclusiva que forma para la compasión, la justicia y el respeto mutuo y la solidaridad.

Cuidado y Evangelio

Una vida que exprese el cuidado compasivo y la justicia solidaria es la esencia misma de lo que significa ser discípulo de Jesucristo. En el corazón del evangelio cristiano se encuentra el mandamiento de Jesús de amar a Dios y al prójimo (Mateo 22, 34-40), y de cuidar especialmente a los más vulnerables de la exclusión social y del rechazo. “De cierto os digo que en cuanto lo hicisteis a uno de estos mis hermanos más pequeños, a mí lo hicisteis” (Mateo 25, 40). Jesús ilustró el significado del amor al prójimo especialmente con la parábola del buen samaritano, en la que un transeúnte con recursos muestra atención y misericordia hacia un hombre que había caído en manos de unos ladrones (Lu-

cas 10, 29-37). Jesús concluye el relato con la exhortación: “Anda entonces y haz tú lo mismo”.

Jesús enseñó que el cuidado es una responsabilidad para todos los cristianos y lo modeló en su propia vida, por ejemplo, en su convivencia abierta, su amistad con mujeres y varones, su acercamiento a “los publicanos y pecadores” (Marcos 2, 13-17), sus milagros de curación, su muerte en la cruz y su presencia resucitada en una nueva familia de hermanas y hermanos en Cristo (Juan 17, 20-23; 1 Juan 3, 1; 2 Corintios 13, 11; Efesios 3, 15; Gálatas 3, 26-29; Hebreos 2, 10-11). La compasión, el cuidado, la misericordia, el apoyo mutuo y el servicio son virtudes cristianas para todos los discípulos de Jesús.

Jesús y el buen samaritano dan de su abundancia a los que tienen menos; Jesús desafía a los poderosos a ceder algunas de sus prerrogativas para que los que carecen de bienes básicos puedan prosperar. El Papa Juan Pablo II llama a toda la Iglesia a estar junto a esas multitudes pobres, no solo para ofrecer ayuda, sino para apoyar sus esfuerzos para definir sus propias necesidades y reclamar sus propios derechos (*Sollicitudo rei socialis*, 39, 42). Esto debería dirigir la atención cristiana a los millones de personas del mundo que sufren la pobreza, la violencia y la devastación medioambiental. Entre ellas, las mujeres y niñas son especialmente vulnerables. Las mujeres, junto con los varones, están llamadas a cumplir con la vocación de Cristo de respeto mutuo, solidaridad y cuidado de toda la creación.

“*Laudato si’*” y cuidado

El cuidado se refiere ciertamente a las relaciones interpersonales y a las relaciones de las personas con el mundo natural que las rodea. El amor, lleno de pequeños gestos de cuidado mutuo, es también civil y político, y se manifiesta en todas las acciones que procuran construir un mundo mejor, que no solo afecta a las relaciones entre los individuos, sino a “las macrorrelaciones, como las relaciones sociales, económicas y políticas” (*Laudato si’*, 231). Al igual que el llamamiento del Papa Juan Pablo II a la “solidaridad” como expresión social de la caridad y el compromiso activo con la justicia y el cambio estructural (*Sollicitudo rei socialis*, 38-39, 45), el Papa Francisco insiste en que “el amor social nos mueve a pensar en grandes estrategias que detengan eficazmente la degradación ambiental y alienten una cultura del cuidado que impregne toda la sociedad” (*Laudato si’*, 231).

En *Laudato si’*, el Papa Francisco personifica a la Tierra como madre y hermana (ejemplos en 1-2, 53), evocando así la compasión humana, la motivación para cuidar la Tierra y prácticas transformadoras y políticas.

Ha sido una estrategia eficaz. Al mismo tiempo, las mujeres reales de las comunidades afectadas por las pérdidas medioambientales ya están actuando para lograr el cambio. No son simples víctimas pasivas que esperan ser rescatadas, aunque necesitan compasión, apoyo y aliados nacionales e internacionales. Las líderes y activistas comunitarias (especialmente las mujeres indígenas y otras mujeres de comunidades rurales y agrícolas) se encuentran entre las más activas y eficaces protectoras, cuidadoras y defensoras públicas de la salud de sus entornos naturales, y de la tierra y los recursos de su gente. Las mujeres suelen considerar el cuidado como una parte significativa de su identidad. A lo largo de la historia, han sido socializadas para expresar disposiciones y comportamientos asistenciales. Siempre han sido las encargadas de cuidar a los bebés, a los ancianos, a necesitados, a los hijos de otras mujeres y a otras personas que tienen problemas para satisfacer sus necesidades básicas. Por lo tanto, si la humanidad está dispuesta a pasar de la dominación al cuidado –como exhorta el Papa Francisco–, es importante reconocer la experiencia especial y continua de las mujeres y las contribuciones establecidas de cuidado, tanto personales como políticas, sin reforzar los estereotipos ni excluirlas de los roles públicos.

Cuidado y “Fratelli tutti”

Un recurso igualmente importante, incluso aún más, para una ética social católica del cuidado es *Fratelli tutti*. Esta encíclica menciona el cuidado en múltiples ocasiones, definiéndolo principalmente como “cuidado mutuo” entre “hermanos y hermanas” en el horizonte humano (181). *Fratelli tutti* hace hincapié en afirmar repetidamente que “fraternidad” significa “amistad social” e incluye a varones y mujeres, hermanas y hermanos; todos debemos ejercer un “cuidado mutuo”. *Fratelli tutti* subraya específicamente la necesidad de una acción concreta que manifieste el cuidado de toda la comunidad (114-117). El cuidado solidario “es luchar contra las causas estructurales de la pobreza, la desigualdad, la falta de trabajo, de tierra y de vivienda, la negación de los derechos sociales y laborales. Es enfrentar los destructores efectos del Imperio del dinero. [...] La solidaridad, entendida en su sentido más hondo, es un modo de hacer historia y eso es lo que hacen los movimientos populares” (116).

Fratelli tutti extiende a todos el ideal de “amistad social” (definida en el punto 99), que el Papa Francisco especifica repetidamente en términos de igualdad de género como algo que une a todas las personas (véase 6, 8). De hecho, identifica, no solo que “las mujeres tienen exacta-

mente la misma dignidad e idénticos derechos que los varones”, sino que la enseñanza católica pasada y presente sobre este punto no ha sido respetada ni vivida en la práctica, incluso por la propia Iglesia (23). En *Familiaris consortio* (1981), el Papa Juan Pablo II ya había insistido en la igual dignidad y responsabilidad de la mujer respecto del hombre (22); y en su *Carta a las mujeres* de 1995, apremiaba el “gran proceso de liberación de la mujer” (6), y destacaba la necesidad de una “efectiva igualdad” de derechos como “igualdad de salario respecto de igualdad de trabajo, tutela de la trabajadora-madre, justas promociones en la carrera” (4).

Cuatro décadas más tarde no es menos necesario que el Papa Francisco reitere las mismas preocupaciones, añadiendo que la enseñanza como tal es ineficaz si no se encarna en la acción. “Se afirma algo con las palabras, pero las decisiones y la realidad gritan otro mensaje” (23). A pesar de que la comunidad internacional ha adoptado diversos acuerdos para poner fin a la esclavitud en todas sus formas de mujeres privadas de su libertad (24), esta realidad es una forma de pecado estructural que socava la dignidad humana tanto de los varones como de las mujeres, y obstruye las contribuciones válidas e indispensables de las mujeres al liderazgo social. Contradice la visión de la “amistad social” enfatizada por el Papa Francisco.

Compromiso de la doctrina social católica y cuidado

El Papa Francisco hace una observación que no se puede enfatizar lo suficiente: las proclamaciones de alto nivel, las enseñanzas religiosas e incluso la legislación serán de poca utilidad a menos que haya una acción concertada para realizar sus objetivos frente a lo que suele ser una resistencia cultural masiva, especialmente en lo que respecta a la justicia para las mujeres y niñas. La violencia doméstica y los abusos sexuales en el seno de las familias son ejemplos de ello. Muchos papas y la doctrina social católica han condenado la violencia contra las mujeres y los niños durante décadas. Sin embargo, en todas las culturas y sociedades las mujeres siguen estando expuestas a estos males, en todos los niveles económicos y sociales, en mayor o menor grado según las vulnerabilidades cruzadas de raza, clase, etnia, economía y estatus social. Por desgracia, los miembros de la Iglesia no son una excepción, ni como víctimas ni como autores. Estos horribles abusos de la dignidad humana, los valores evangélicos, la solidaridad social y las normas de justicia ampliamente afirmadas, continuarán sin cesar a menos que las culturas mundiales que imponen el estatus secundario de la mujer se conviertan y transformen a todos los niveles. La defensa por y para las mujeres debe convertirse en un objetivo político aún más fuerte y consistente de la propia

Iglesia católica romana, en toda su presencia social y sus ministerios (en muchas diócesis católicas del mundo, si no en la mayoría, quienes participan activamente son mujeres).

La Iglesia católica romana, como institución internacional con alcance global y presencia en las comunidades locales prácticamente en todo el mundo, tiene la facultad de convertirse en un agente de cambio verdaderamente transformador y eficaz. La Iglesia y todas sus instituciones subsidiarias, organizaciones y miembros, desde lo global a lo local, mujeres y varones, clérigos, religiosos y laicos, deben desarrollar el valor y el compromiso de una auténtica solidaridad a favor de la “amistad social” inclusiva, y contra toda forma de discriminación injusta y de exclusión estructural de mujeres y niñas. El justo acceso de las mujeres a todos los cargos sociales y públicos, los puestos de liderazgo de las mujeres en la política, los negocios, la ciencia, la educación, la sociedad civil y en la propia Iglesia católica, son esenciales para un mundo capaz de estar a la altura de los retos de nuestro siglo. Estos retos incluyen las guerras y los conflictos violentos en curso, las pandemias mundiales, el cambio climático, las crisis sociales de pobreza y el aumento de las desigualdades, y la inadecuación de los modelos de crecimiento económico que no hacen más que agravar los retos y las crisis anteriores. Estos retos mundiales no pueden resolverse sin la plena participación de todos nosotros, incluidas sin duda las mujeres, que constituyen la mitad de la raza humana, y cuyo potencial no realizado constituye un rico recurso para ese mundo mejor que esperamos.

Las contribuciones de este proyecto

Los siguientes ensayos sobre el liderazgo femenino están escritos desde la perspectiva de la doctrina social católica, la obtención de la justicia de género y los logros y el potencial de las universidades católicas de investigación. El primer ensayo realizado por Lucia Corno y Paolo Gomasasca ofrece abundantes pruebas de ciencias sociales sobre los orígenes, la naturaleza y los efectos de los estereotipos de género. Como proponen los autores, el hecho de que las mujeres asuman la mayoría de las “tareas domésticas y de cuidado”, lleva a la gente a suponer que las mujeres son esencialmente “criadoras comunitarias”, mientras que los varones, por el contrario, son “líderes agénticos”. Estas expectativas de cargos estereotipados comienzan entonces a funcionar como reglas prescriptivas: las mujeres no solo son, sino que “deben ser” cuidadoras, más que los varones. Esto lleva a prejuzgar la excelencia de las mujeres en otras funciones de liderazgo, por ejemplo, en los negocios, la política o el mundo académico. Parte de la solución, conclu-

yen, debe ser ver la paternidad como una responsabilidad común de varones y mujeres.

Isabel Capeola Gil muestra cómo los estereotipos de género se manifiestan en el mundo de la educación superior. Un progreso se está realizando: en 2022, 43 de las 200 mejores universidades del mundo estaban dirigidas por mujeres. Sin embargo, esta cifra es inferior al 25% y el progreso es relativamente lento. En las instituciones católicas, solo el 8% de los rectores, presidentes y vicerrectores son mujeres. Los estereotipos de género juegan un papel importante: las mujeres son percibidas como demasiado emocionales, reacias al riesgo y poco ambiciosas para ser buenas líderes. Además, la desigual carga de tareas domésticas para las mujeres, especialmente al principio de su carrera (cuando es más probable que sean madres), impide que rindan (y lo que es más importante, que se perciba que rinden o son capaces de hacerlo) a la altura de sus colegas varones. Lamentablemente, las universidades católicas, en comparación con otros sectores de la enseñanza superior, tienen un “bajo rendimiento” a la hora de ofrecer igualdad de oportunidades a las mujeres, y de potenciarlas en puestos de liderazgo. El ensayo concluye con un plan de acción que comprende seis iniciativas.

El resto de los ensayos se centran en cuestiones específicas y ofrecen ejemplos de buenas prácticas para promover la igualdad de género en la enseñanza superior. Miki Sugimura, en su segunda contribución, afirma que los esfuerzos para maximizar las oportunidades de las mujeres en la enseñanza superior deben ir más allá de la “igualdad de oportunidades” en el nivel inicial. La “equidad” es un objetivo igualmente indispensable: ¿existen los apoyos y procesos sociales necesarios para que las mujeres (u otras personas) puedan aprovechar una oportunidad “igualitaria” y realizar los objetivos a los que se abre la puerta? Por ejemplo, señala, que, aunque la matriculación femenina en la enseñanza superior se ha triplicado desde 1995, las mujeres están muy poco representadas en las disciplinas académicas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). Un contraejemplo alentador es la AUW (Universidad Internacional Asiática para Mujeres) con sede en Bangladesh, que identifica y educa a mujeres con talento de comunidades económicamente desfavorecidas. Un recién graduado está encabezando un proyecto para reclutar mujeres de Nepal, a través de una asociación de la AUW y el Instituto Social Jesuita de Nepal, demostrando así cómo las organizaciones e instituciones católicas pueden ser una “parte de la solución”, al servicio de los valores sociales católicos de la dignidad de todas las personas, el bien común y la justicia.

Anna Berga Timoneda, Pilar Bontá y Silvana Zanlungo Matsuhira desarrollan otros dos “mejores casos” de políticas que fomentan la igualdad de género, refiriéndose en particular al éxito de las mujeres en la

ciencia. El primero es el sistema de universidades y centros de investigación de Cataluña (España), coordinado por un Consejo interuniversitario, que a su vez incluye una Comisión de Mujeres en la Ciencia. El comité asesora, promueve y supervisa los planes y programas de estudio sobre la igualdad de género. Esta iniciativa pionera, que colabora con organismos gubernamentales, puede ser un modelo para otros contextos. El segundo caso es el de una universidad católica de Chile: la Pontificia Universidad Católica de Chile (UC). Desde 2019, la movilización en la sociedad civil por la igualdad de la mujer ha llevado a la universidad a formar, en primer lugar, una comisión de igualdad de la mujer y, en segundo lugar, una Dirección de Equidad de Género. En colaboración con una red de otras 30 universidades chilenas, la UC está mejorando su historial, a pesar de los retos de la COVID (incluidas las responsabilidades adicionales de las mujeres con los hijos) y de algunas lagunas que siguen existiendo sobre contratación y promoción.

Daniela Bragoli, Giovanni Marseguerra y Antonella Sciarrone Alibrandi muestran los beneficios sociales positivos que pueden resultar cuando se reconoce el liderazgo público de las mujeres y se les da la oportunidad de contribuir al bien común a través de cargos públicos y profesionales. Muestran pruebas de que las prácticas de sostenibilidad de las PYMES (pequeñas y medianas empresas) italianas aumentan en proporción al número de mujeres en sus consejos de administración. Según estos autores, este resultado se debe a la socialización de género de las mujeres, que refuerza sus capacidades relacionales y su compromiso con las prácticas éticas en las empresas en las que trabajan. Por lo tanto, la igualdad de género es especialmente importante en los consejos de administración, ya que los directores son los que toman la última decisión. Dado que la sostenibilidad medioambiental es una de las principales prioridades del Papa Francisco y de la doctrina social católica desde el Concilio Vaticano II, este estudio es de gran importancia para la agenda de justicia de la Iglesia en la actualidad.

Por último, Helen Alvaré vuelve a hablar de los roles de género en el ámbito doméstico, argumentando que, a pesar de la necesidad de la equidad de género en general, las contribuciones de las mujeres en la familia son especialmente cruciales para el bienestar de estas, las comunidades y las sociedades. Aunque ambos padres deben cuidar de los niños, y aunque los desequilibrios injustos en el cuidado deben corregirse, es un hecho que las mujeres proporcionan más cuidados directos que los varones a los niños en el hogar. Por lo tanto, el trabajo doméstico de las mujeres debe ser valorado y apoyado por la sociedad, a través de leyes y políticas que mejoren la capacidad de las mujeres para ser madres, el matrimonio como contexto para la crianza de los hijos, y la capacidad de los padres (especialmente de las mujeres) para realizar contribucio-

nes más allá de la familia. Los apoyos estructurales deberían incluir permisos de maternidad, flexibilidad laboral y seguridad en el empleo tras estos mismos, y podrían incluso extenderse a las prestaciones gubernamentales para todos los padres.

Estos ensayos identifican y demuestran la realidad de las barreras para el éxito de las mujeres y a la igualdad de género que existen en todas las sociedades y en todos los sectores. Estas barreras violan la enseñanza y las normas de la reciente doctrina social católica, y del llamamiento del Papa Francisco a una ética social y a la práctica del cuidado. Las autoras también proporcionan análisis incisivos sobre cómo los estereotipos y las injusticias estructurales actúan en detrimento de las mujeres, y ofrecen recomendaciones provocativas y constructivas para el cambio, especialmente en la educación superior. Isabel Gil proporciona una declaración de 2022 del Papa Francisco que es una buena manera de lanzar al lector a la visión de la igualdad de género y el cuidado en la educación superior católica que el resto de este volumen desarrolla: “Siempre y cuando no sean homologadas por el sistema de poder vigente, [...] las mujeres pueden cambiar el sistema si logran, por así decir, convertir el poder de la lógica del dominio a la del servicio, a la del cuidado”.

Definición de “cuidado”

Lisa Sowle Cahill, Maria Clara Bingemer, Barbara Schellhammer

En general, cuidar es ocuparse de una persona, animal o cosa que requiere de algún tipo de atención o asistencia, estando pendiente de sus necesidades y proporcionándole lo necesario para que esté bien o esté en buen estado.

El cuidado como sustantivo se refiere al proceso de proteger a alguien o a algo y proporcionar lo que esa persona o cosa necesita; la provisión de lo necesario para la salud, el bienestar, el mantenimiento y la protección de ese ser.

En la filosofía social, “cuidado” puede considerarse en primer lugar desde un punto de vista etimológico. La palabra procede del griego ἐπιμέλεια (*epimeleia*) y vuelve a aparecer posteriormente en el término latino “*cura*”. Significaba estar cargado de preocupaciones, problemas o ansiedades, así como cuidar de una vida satisfactoria y significativa y curar (sanar) lo que está enfermo.

Curiosamente, la palabra “cuidado” en estas tradiciones no solo tiene como objetivo “cuidar” de otra persona, sino de uno mismo. Fue sobre todo Michel Foucault (2005) quien señaló la importancia de la noción socrática de cuidado de sí mismo: *Epimeleia heautou* (en griego ἐπιμέλεια ἑαυτοῦ), sobre todo en nuestro trato con los demás. Uno tiene que cuidarse a sí mismo para convertirse en una persona que se preocupa por los demás y por la polis en general. Cuidarse a sí mismo no significa tratarse “bien”, sino enfrentarse con honestidad a la confusión interior, a las partes sombrías, a los deseos y a las emociones negativas para poder controlarlas y transformarlas. También significa esforzarse por satisfacer las propias necesidades materiales, sociales y psicológicas básicas. Solo entonces seremos capaces de escuchar de verdad, de estar genuinamente con los demás, en lugar de dejarnos llevar por lo que experimentamos en nosotros mismos. En el diálogo platónico *Alcibíades I*, el cuidado de sí mismo se destaca como un requisito para ejercer el poder sobre los demás de manera positiva. Para poder gobernar a los demás, tenemos que ser capaces de gobernarnos a nosotros mismos (Schellhammer, 2019).

Las perspectivas teóricas sobre el “cuidado” difieren según la ubica-

ción disciplinaria, en cuanto a su “estatus teórico”. El “cuidado” no se presenta como un modelo explicativo claro y autónomo de un fenómeno social concreto, sino que adopta la forma de un “concepto sensibilizador”. Se puede decir que el “cuidado” se encuentra en un continuo entre la teoría y la práctica que se muestra presentando lo que hace.

Desde un punto de vista fenomenológico, histórica y culturalmente el “cuidado” adopta diferentes formas. Por lo tanto, es importante no presentar solo una forma de atención como la única éticamente correcta y supuestamente eficaz. Además, es importante ser sensible a las diferencias y, al mismo tiempo, no prescribir ciertas formas de atención a determinadas personas. Dos ejemplos: 1) la *Ética del cuidado* de Carol Gilligan ha sido criticada por algunos teóricos por considerar que realiza una reificación en los roles binarios de género, ya que contrapone la moral masculina de la justicia a una moral del cuidado con connotaciones femeninas; 2) en su libro *Life Beside Itself. Imagining Care in the Canadian Arctic*, Lisa Stevenson (2014) muestra, en el contexto de las elevadas tasas de suicidio entre los Inuit, lo importante que es ser sensible a las formas de atención culturalmente diferentes para poder “cuidar” de verdad en lugar de limitarse a “tratar” a las personas, a menudo con resultados negativos.

Desde un punto de vista normativo, el “cuidado” funciona como un concepto alternativo o incluso correctivo a los ideales comunes de autonomía. Sirve como instrumento crítico para analizar las formas de dominación arraigadas y da lugar a la transformación. En esta concepción, el cuidado permite una crítica social centrada en la división jerárquica del trabajo en función del género y en las relaciones de producción capitalistas. Lo que parece especialmente interesante aquí son, por ejemplo, los modelos de “masculinidades cuidadoras” en los que entran en acción las concepciones contrahegemónicas de la masculinidad, en lugar de hacer recaer la “carga del cuidado”, del mismo modo que el concepto de “beneficio del cuidado” exclusivamente en los roles de género femeninos (Elliott, 2016). Otros conceptos intrigantes del cuidado se utilizan en las reconceptualizaciones teóricas de la democracia, en las que se aborda la distribución democrática de la competencia y la responsabilidad del cuidado, por ejemplo, en el contexto de una “democracia del cuidado” (Tronto, 2013, pp. 30-33).

En un contexto teológico, eclesial, político y de justicia católica, el significado de cuidado puede extraerse de la encíclica del Papa Francisco cuyo título lleva la palabra: *Laudato si'* (*Sobre el cuidado de nuestro hogar común*). *Laudato si'* aborda la interconexión de todas las criaturas y la responsabilidad de los seres humanos de mostrar compasión y cuidado por el entorno natural y por las comunidades humanas más afectadas por la destrucción del medio ambiente. Esta encíclica resuena con el trabajo

anterior sobre “cuidado” y medio ambiente del teólogo de la liberación brasileño Leonardo Boff, y en la Carta de la Tierra, elaborada por primera vez en Río de Janeiro en 1992, en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo (véase Boff, 2007).

Según el Papa Francisco, el cuidado no se limita a las relaciones interpersonales, sino que tiene una dimensión de justicia social. El amor, lleno de pequeños gestos de cuidado mutuo, es también civil y político, y se manifiesta en todas las acciones que procuran construir un mundo mejor, que no solo afecta a las relaciones entre los individuos, sino a “las macrorrelaciones, como las relaciones sociales, económicas y políticas” (231). En la encíclica de 2020, *Fratelli tutti*, el Papa Francisco anima repetidamente al “cuidado mutuo entre todos los hermanos y hermanas” en el horizonte humano (181).

Referencias

Boff, L. (2007). *Essential care: an ethics of human nature* (A. Guilherme, Trans.). London: SPCK.

Burton, B.K., Dunn, C.P. (n.d.). “*Ethics of care*”. Encyclopedia Britannica, <https://www.britannica.com/topic/ethics-of-care>, consultado el 23 de diciembre de 2021.

Definiciones de Cuidado en el Cambridge English Dictionary, <https://dictionary.cambridge.org/us/dictionary/english/care>; y en el Oxford English Dictionary, <https://www.oed.com/view/Entry/27902?rskey=By3W28&result=4#eid>, consultado el 2 de diciembre de 2021.

Elliott, K. (2016). Caring Masculinities. *Men and Masculinities*, 19 (3), 240-259.

Foucault, M. (2005). *The Hermeneutics of the Subject*. New York: Palgrave MacMillan.

Schellhammer, B. (2019). *Fremdheitsfähig werden. Zur Bedeutung der Selbstsorge für die Begegnung mit Fremdem*. Freiburg: Karl Alber.

Schmitt, S. (2019). *Care*. In *Gender Glossary*. <https://gender-glossar.de/c/item/98-care>, consultado el 23 de diciembre de 2021.

Tronto, J.C. (2013). *Caring Democracy. Markets, Equality, and Justice*. New York: NYU Press.

Estereotipos de género y barreras al liderazgo de las mujeres

Lucia Corno, Paolo Gomasasca

Introducción

En los años 70, en su famoso y provocador estudio sobre la publicidad de género, el sociólogo estadounidense Ervin Goffman reconoció que “the analysis of sexism can start with obviously unjust discriminations against persons of the female sex-class” (Goffman, 1979, p. 8). En particular, añadió que “Gender stereotypes run in every direction” (Goffman, 1979, p. 8). No es de extrañar que el impacto nocivo de los estereotipos no sea exclusivo de las mujeres: no basta pensar solo en la “princesificación” de las niñas, sino también en la “toxificación” de los niños (Russell, 2021; Kingsley Kent, 2021, p. 4). Los estereotipos de género no parecen ser perfectamente simétricos. Las mujeres en particular, debido a la persistente dominación masculina (Bourdieu, 2001), sufren principalmente el impacto negativo de las rígidas normas de género. Por ejemplo, centrándose en el liderazgo femenino, es indiscutible que “gender stereotypes play a critical role in limiting the opportunities for women to emerge as leaders, decreasing women’s access to leadership roles and increasing the obstacles they must overcome in order to become leaders” (Ayman y Frame, 2004, p. 552).

Este capítulo profundiza en la sutil omnipresencia de nuestros “guiones” culturales sobre la feminidad y la masculinidad (Albertson Fineman, 2010)¹, extremadamente difíciles de descubrir porque están enmascarados en un sistema de creencias sociales, que normaliza y reproduce “automáticamente” las estructuras de desigualdad².

¹ Varios estereotipos sobre las mujeres, por ejemplo, se unen para formar un guion de feminidad.

² Para la finalidad de nuestro capítulo, seguimos la definición estándar de “sistema de creencias” proporcionada por Deaux y Kite (1987, p. 97): “es un conjunto de creencias y opiniones sobre el género que incluye creencias sobre la masculinidad y la feminidad. Este sistema incluye los estereotipos de las mujeres y los varones, las actitudes hacia los roles y comportamientos apropiados de las mujeres y los varones, y las actitudes hacia los individuos que se cree que difieren de alguna manera significativa del patrón modal”.

Hemos dividido el capítulo en tres preguntas principales de investigación:

1. ¿De dónde vienen los estereotipos de género?
2. ¿Qué son los estereotipos de género?
3. ¿Son los estereotipos de género una cuestión de derechos humanos?

En cuanto al primer punto, está claro que los procesos de creación de estereotipos de género son un proceso que depende del contexto. Por eso observamos una discrepancia flagrante. Por lo tanto, debemos comprender si las percepciones de los varones y las mujeres difieren, y de qué manera, en los distintos entornos geográficos, culturales y religiosos. Una hipótesis –como veremos más adelante– es que esta gran variación se debe a un proceso histórico diferente.

En cuanto al segundo punto, los estereotipos de género no son fenómenos aislados. Ellos se basan en normas sociales y culturales, relacionados con los ideales y las prácticas de la masculinidad y la feminidad. Se ha argumentado que las normas sociales deben entenderse como una especie de “gramática de las interacciones sociales” (Bicchieri, 2005). Al igual que una gramática, un sistema de normas sociales y creencias establece lo que es aceptable y lo que no dentro de una sociedad o grupo. Como consecuencia, no será posible desmontar los falsos mitos sobre la feminidad y la masculinidad, sin desafiar y cambiar las normas aceptadas que rigen los roles de género.

Por último, trataremos de enmarcar este reto en términos de justicia global: sustancialmente ignorada e incomprendida en los discursos de derechos humanos, un estereotipo de género es “a frequent cause of discrimination against women and a contributing factor in violations of right” (Cusack, 2013).

Antes de pasar a la primera parte, conviene hacer una aclaración sobre las múltiples interpretaciones de la masculinidad y la feminidad en el debate académico actual. No estamos comprometidos con un relato puramente constructivista de la identidad de género, que tiende a reducir la diferencia sexual a una fantasía cultural manipulada. Tampoco apoyamos un esencialismo biológico, la idea ampliamente desacreditada y anticuada de que los varones y las mujeres son fundamentalmente diferentes debido únicamente a su biología. Una hipótesis más prudente y razonable sería asumir que “la naturaleza como la crianza juegan papeles claves como si hubieran sido criadas juntas” (Eagly y Wood, 2017). Además, este tema antropológico/psicológico está mucho más allá del alcance de nuestro análisis. Sin embargo, podemos argumentar de forma breve que criticar los estereotipos de género es coherente con la concepción católica de la identidad de género, resumida en tres líneas principales de argumentación:

a. La Iglesia católica está alerta ante la continua discriminación de las mujeres³.

b. La Iglesia católica es consciente de los riesgos de los estereotipos⁴.

c. La emancipación no es la masculinización ni la anulación de la diferencia sexual⁵.

³ La carta apostólica del Papa Juan Pablo II sobre la Dignidad y la Vocación de la Mujer, *Mulieris dignitatem* (1988), se refiere claramente a “aquellas situaciones en las que la mujer se encuentra en desventaja o discriminada por el hecho de ser mujer” (*Mulieris dignitatem*, 10). En su mensaje con motivo de la Conferencia Internacional “Mujeres hacia la agenda de desarrollo post-2015: *Los desafíos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible*”, el Papa Francisco declaró: “En diversas partes del planeta las mujeres se enfrentan a diferentes problemas y desafíos. En el mundo occidental todavía sufren, a veces, la discriminación en el campo laboral; a menudo se ven obligadas a elegir entre trabajo y familia; su vida de novias, esposas, madres, hermanas, abuelas, no pocas veces conoce, por desgracia, la violencia. En los países en vías de desarrollo y en los más pobres son las mujeres las que llevan sobre sus hombros el mayor peso”.

⁴ El Papa Francisco nos invita a evitar la rigidez de género, sin que eso signifique, un respaldo al constructivismo de género y/o a la irrelevancia de las diferencias sexuales. Se trata de criticar una dañina “sobreacentuación” (es decir, estereotipación) del género: “lo masculino y lo femenino no son algo rígido. Por eso es posible, por ejemplo, que el modo de ser masculino del esposo pueda adaptarse de manera flexible a la situación laboral de la esposa. Asumir tareas domésticas o algunos aspectos de la crianza de los hijos no lo vuelven menos masculino ni significan un fracaso, una claudicación o una vergüenza. Hay que ayudar a los niños a aceptar con normalidad estos sanos ‘intercambios’, que no quitan dignidad alguna a la figura paterna. La rigidez se convierte en una sobreactuación de lo masculino o femenino, y no educa a los niños y jóvenes para la reciprocidad encarnada en las condiciones reales del matrimonio. Esa rigidez, a su vez, puede impedir el desarrollo de las capacidades de cada uno, hasta el punto de llevar a considerar como poco masculino dedicarse al arte o a la danza y poco femenino desarrollar alguna tarea de conducción. Esto gracias a Dios ha cambiado, pero en algunos lugares ciertas concepciones inadecuadas siguen condicionando la legítima libertad y mutilando el auténtico desarrollo de la identidad concreta de los hijos o de sus potencialidades” (exhortación apostólica postsinodal *Amoris laetitia*, 286).

⁵ Desde la perspectiva de la Doctrina Social Católica, la igualdad de género es indiscutible: La mujer es otro ‘yo’ en la humanidad común, según Juan Pablo II (*Mulieris dignitatem*, 6). Por eso la promoción de una supuesta superioridad masculina es teológicamente injustificable (véase Sowle Cahill, 2004). Este principio de la dignidad común –explicado por Benedicto XVI– comporta el derecho de las mujeres a participar en la vida de la Iglesia y de la sociedad: “El hombre y la mujer, iguales en dignidad, están llamados a enriquecerse recíprocamente en comunión y colaboración, no solo en el matrimonio y en la familia, sino también en todas las dimensiones de la sociedad” (Discurso de Su Santidad Benedicto XVI a los participantes en la XXIII Asamblea Plenaria del Consejo Pontificio de los Laicos, 15 de noviembre de 2008). Sin embargo, el desmantelamiento de los estereotipos de género no debe confundirse con un proceso ambiguo de masculinización de la mujer: la mujer –en nombre de la liberación del ‘dominio’ del hombre– no puede tender a apropiarse de las características masculinas, en contra de su propia ‘originalidad’ femenina (10). Menos aún se puede sugerir la superación de la realidad de la diferencia sexual, como claramente argumenta el Papa Francisco: “La cultura moderna y contemporánea ha abierto nuevos espacios, nuevas libertades y nuevas profundidades para el enriquecimiento de la comprensión de esta diferencia. Pero ha introducido también muchas dudas y mucho escepticismo. Por ejemplo, yo me pre-

1. *¿De dónde vienen los estereotipos de género?*

El origen de los estereotipos de género es una cuestión compleja, ya que implica muchos elementos correlacionados dentro de la cultura, la religión y los antecedentes de un individuo.

Al analizar los datos de las encuestas realizadas en varios países, observamos, por ejemplo, que, en Islandia, casi nadie (3,6%) cree que una mujer tiene menos derecho a los puestos de trabajo disponibles que un hombre, mientras que en Egipto, casi todo el mundo cree que es una verdad (94,9%)⁶. ¿Qué variables culturales podrían explicar esta diferencia de actitudes de género entre países?

Una posible hipótesis sobre las diferencias en las actitudes y los roles de género radica en las distintas formas en que las diversas culturas practicaban la agricultura durante el periodo preindustrial. Ester Boserup (1970), de quien procede esta teoría, identifica importantes diferencias entre la agricultura itinerante y la agricultura con arado. “La agricultura itinerante es intensiva en mano de obra y utiliza herramientas manuales como la azada y la vara para cavar. En cambio, la agricultura con arado es mucho más intensiva en capital, ya que utiliza el arado para preparar la tierra. A diferencia de la azada o la vara para cavar, el arado requiere una gran fuerza en la parte superior del cuerpo y ráfagas de fuerza, que son necesarias para tirar del arado o controlar al animal que tira de él. Debido a estos requisitos, cuando se practica la agricultura con arado, los varones tienen ventaja en la agricultura con respecto a las mujeres”. Por lo tanto, en las sociedades en las que los varones tienen ventaja cuando se trata de realizar actividades fuera del hogar, las mujeres se especializan en aquellas actividades que tienen lugar en el hogar.

Para poner a prueba esta hipótesis, Alesina, Giuliano y Nunn (2013) combinaron datos etnográficos preindustriales de una gran variedad de países y grupos étnicos que informaban de si esas sociedades practicaban tradicionalmente la agricultura con arado, junto con medidas contemporáneas de las opiniones de los individuos sobre los roles de

gunto si la así llamada teoría del *gender* no sea también expresión de una frustración y de una resignación, orientada a cancelar la diferencia sexual porque ya no sabe confrontarse con la misma. Sí, corremos el riesgo de dar un paso hacia atrás. La remoción de la diferencia, en efecto, es el problema, no la solución. Para resolver sus problemas de relación, el hombre y la mujer deben en cambio hablar más entre ellos, escucharse más, conocerse más, quererse más” (Audiencia general, Plaza de San Pedro, miércoles 15 de abril de 2015).

⁶ Las cifras se basan en la 4ª oleada de la Encuesta Mundial de Valores, que incluye información de 62 países encuestados entre 1999 y 2004.

género. Muestran que los descendientes de las sociedades que practicaban la agricultura con arado tienen hoy en día actitudes menos igualitarias de género y una menor participación femenina en el trabajo. Siguiendo la misma línea, Alesina, Brioschi y La Ferrara (2019) encuentran que los grupos étnicos cuyas mujeres estaban históricamente menos involucradas en las actividades productivas tienen una mayor incidencia de la violencia doméstica en la actualidad, y una mayor tolerancia a la misma.

La historia parece ser un determinante importante para la participación actual de la mujer en la población activa. De hecho, en cuanto a las actitudes de género, el grado de participación de las mujeres en la población activa y su papel más general en la sociedad difieren ampliamente en todo el mundo, y esta variación va de la mano de la existente en las creencias culturales sobre el papel apropiado de las mujeres (Fortin, 2005; Fernández, 2007; Fernández y Fogli, 2009). La historia puede influir en la evolución de estas creencias, ya que las normas de género específicas surgen a raíz de las perturbaciones de la situación laboral de las mujeres y tienden a persistir a medida que se transmiten a través de las generaciones (Alesina et al., 2013).

Los choques demográficos que alteran la proporción de sexos de una sociedad pueden tener potencialmente efectos a largo plazo sobre el papel de las mujeres. Por ejemplo, si la escasez de trabajadores masculinos aumenta la oferta de trabajo femenino, esto afecta a las opiniones predominantes sobre las mujeres trabajadoras. Teso (2019) examina si la variación actual en la participación de las mujeres en la población activa dentro del África subsahariana está vinculada a un gran choque demográfico que acompañó a uno de los eventos más cruciales de la historia africana: el comercio atlántico de esclavos. Este choque histórico afectó a la división del trabajo en función del género en el resto de la población africana, ya que las mujeres sustituyeron a los varones desaparecidos, asumiendo áreas de trabajo que tradicionalmente eran tareas masculinas. Aprovechando la variación en el grado en que los distintos grupos étnicos se vieron afectados por el comercio atlántico de esclavos, Teso (2019) muestra que las mujeres cuyos antepasados estuvieron más expuestos a esta conmoción hoy más probabilidades de formar parte de la población activa, tienen niveles de fecundidad más bajos y es más probable que participen en las decisiones del hogar. El mercado de matrimonios y la transmisión cultural de las normas internas a través de las generaciones representan importantes mecanismos que explican esta persistencia a largo plazo.

2. ¿Qué son los estereotipos de género?

2.1. Definiciones y dinámica

En el Diccionario de Psicología de la APA (Asociación Americana de Psicología), el estereotipo de género se define de la siguiente manera: “un concepto relativamente fijo y excesivamente simplificado de las actitudes y comportamientos que se consideran normales y apropiados para un hombre o una mujer en una determinada cultura. Los estereotipos de género suelen apoyar el condicionamiento social de los roles de género”⁷. Como señala acertadamente Koenig (2018), los estereotipos de género tienen componentes *descriptivos*, o creencias sobre cómo actúan típicamente los varones y las mujeres, así como componentes *prescriptivos*, o creencias sobre cómo deberían actuar los varones y las mujeres (Koenig, 2018). Pero esto no es todo: los estereotipos basados en el género están respaldados e influenciados por las ‘normas sociales’, que se refieren a los ideales y las prácticas de la masculinidad y la feminidad. La diferencia es sutil, pero importante: “Whilst stereotypes inform our assumptions about someone based on their gender, social norms govern the expected and accepted behaviour of women and men, often perpetuating gendered stereotypes” (Stewart et al., 2021, p. 2).

Además, hay que destacar que no solo los estereotipos de género son típicamente descriptivos y prescriptivos, sino que también las expectativas encapsuladas y regidas por las normas sociales tienden a organizarse de esta doble manera. Para Cristina Bicchieri (2017), “a social norm is a rule of behaviour such that individuals prefer to conform to it on condition that they believe that (a) most people in their reference network conform to it (empirical expectation), and (b) that most people in their reference network believe they ought to conform to it (normative expectation)” (Bicchieri, 2017, p. 35). Evidentemente, si existe una expectativa normativa (es decir, los demás creen que uno debe ajustarse al comportamiento estereotipado), la reacción a la desviación atrae la desaprobación social, o incluso el castigo extremo.

¿Cómo es entonces el proceso de formación y desarrollo de una norma social?

Podemos distinguir una dinámica de tres etapas.

1. En la primera etapa, lo que juega un papel importante es la inclinación psicológica para deducir la verdadera naturaleza del agente a partir del acto del individuo. En el caso de la masculinidad y la feminidad, tendemos a deducir que las mujeres son fundamentalmente cria-

⁷ Disponible en <https://dictionary.apa.org/gender-stereotype>

doras comunitarias (y los varones son líderes agénticos), porque las mujeres suelen desempeñar funciones domésticas y de cuidado.

2. La segunda etapa es la teoría del *habitus*. Un grupo de inferencias similares sobre los roles de género dentro de una red de referencia desencadena un mecanismo de refuerzo compartido que funciona como una profecía autocumplida: “We form expectations based on the schemata we share, act on those expectations, and interpret others’ behaviour accordingly. Our expectations of people can influence their behaviour and subtly drive them to behave more stereotypically, thereby confirming our initial expectations” (Bicchieri, 2017, p. 136). Como ya advirtió Bourdieu (2001), esta lógica es la de la maldición: “Whatever they do, women are condemned to furnish the proof of their malign nature and to justify the taboos and prejudice that they incur by virtue of their essential maleficence, in accordance with the logic, which can be described as tragic, whereby the social reality that produces domination often confirms the representations that domination invokes in order to justify itself” (Bourdieu, 2001, p. 32).

3. Por último, en la tercera etapa, los esquemas estereotipados que compartimos pueden evolucionar desde el nivel de la descripción hasta el de la prescripción. Esto ocurre cuando las expectativas empíricas sobre el comportamiento comúnmente observable se convierten en regularidades que pueden proyectarse con el paso del tiempo: “Those actions we regularly expect become the ‘right’ ones, and so a normative element becomes a core part of a script” (Bicchieri, 2017, p. 136).

La creencia estereotipada de que “las mujeres son cuidadoras” se ha transformado en una norma prescriptiva: “las mujeres deben ser cuidadoras”. Esta regla forma parte ahora de un complejo guion de género, una especie de *red de hábitos*, como la llamó Allport, en su obra seminal sobre el prejuicio (Allport, 1954, p. 46), que está integrado en el tejido sociocultural de una sociedad, hasta el punto de que podría pasar por debajo del radar de nuestra conciencia⁸. Esto explicaría por qué cuando nos encontramos con una desviación significativa de una norma social estandarizada –por ejemplo, una mujer líder–, reaccionamos inconscientemente de forma negativa, incluso punitiva: “Habit-breaking is unpleasant. We prefer the familiar. We cannot help but feel a bit on guard when other people seem to threaten or even question habits” (Allport, 1954, p. 46).

⁸ Esta cuestión está claramente relacionada con el debate sobre el “sesgo implícito”, un campo de investigación especial de la psicología cognitiva que mide el sesgo utilizando el test de asociación implícita o IAT (Implicit Association Test). Se trata entonces de un tema técnico que no puede ser tratado en este capítulo.

2.2. Índice de Normas Sociales de Género

“¿Qué impide que la igualdad de género evolucione en la dirección correcta en muchos países? Son las normas. Son las actitudes. Son los estereotipos”. Esta es una sorprendente confesión de Phumzile Mlambo-Ngcuka, cuando era directora ejecutiva de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres), en el lanzamiento del capítulo nacional de *Unstereotype Alliance México* (Mlambo-Ngcuka, 2021)⁹. Pero el reconocimiento del estereotipo de género como “una de las barreras más destructivas para el progreso en todas las sociedades” es ahora inequívoco. Se hace eco del Informe sobre Desarrollo Humano 2020 del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2020)¹⁰, *Tackling social norms. A game changer for gender inequalities*. El siguiente capítulo refleja claramente la grave preocupación por el potencial discriminatorio de las normas sociales y los estereotipos de género: “Las normas sociales abarcan varios aspectos de la identidad de un individuo –edad, género, capacidad, etnia, religión, etc.– que son heterogéneos y multidimensionales. Las normas sociales discriminatorias y los estereotipos refuerzan las identidades de género y determinan las relaciones de poder que limitan el comportamiento de las mujeres y los varones conduciendo a la desigualdad. Las normas influyen en las expectativas de los comportamientos masculinos y femeninos que se consideran socialmente aceptables o que están mal vistos. Por tanto, afectan directamente a las opciones, libertades y capacidades de los individuos” (PNUD, 2020, p. 6).

De ahí la idea de medir el impacto del proceso de creación de estereotipos. Como se sabe, en el 2019 el PNUD introdujo el Índice de Normas Sociales de Género (GSNI). Utilizando datos de la Encuesta Mundial de Valores¹¹, el GSNI capta cómo las creencias sociales pueden obs-

⁹ La Alianza Unstereotype es una plataforma de pensamiento y acción que pretende erradicar los estereotipos perjudiciales en todos los medios de comunicación y contenidos publicitarios. Convocada por ONU Mujeres, la entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género, la Alianza Unstereotype reúne a colaboradores y busca utilizar de forma colectiva la industria publicitaria como una fuerza del bien para impulsar un cambio positivo en todo el mundo. La Alianza contribuye a potenciar a las personas en toda su diversidad (raza, clase, edad, capacidad, etnia, religión, sexualidad, lengua, educación, etc.) para ayudar a crear un mundo igualitario (disponible en <https://www.unstereotypealliance.org/en>) (recuperado el 5 de abril de 2022).

¹⁰ En 2020 se cumple el 25° aniversario de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (Beijing+25), la agenda más visionaria sobre la emancipación de la mujer hasta la fecha. Por ello, el PNUD pide a los gobiernos e instituciones que utilicen una nueva generación de políticas para cambiar los estereotipos y las creencias y prácticas discriminatorias a través de la educación, la sensibilización y el cambio de incentivos.

¹¹ La Encuesta Mundial de Valores (WVS) es un programa de investigación internacional dedicado al estudio científico y académico de los valores sociales, políticos, económicos,

taculizar la igualdad de género en cuatro dimensiones: política, educativa, económica y de integridad física. En general, el GSNI refleja la prevalencia de los sesgos derivados de las normas sociales en estas dimensiones, así como su evolución.

El informe reveló que, a pesar de décadas de progreso en la reducción de la brecha de igualdad entre varones y mujeres, un asombroso 90% de las personas mantiene algún tipo de sesgo contra las mujeres, proporcionando nuevas pistas sobre las barreras invisibles a las que se enfrentan las mujeres para lograr la igualdad. Centrándonos en los indicadores políticos y económicos, que son especialmente relevantes para nuestro discurso, los resultados son claros.

Política: según el índice, cerca de la mitad de la población mundial cree que “los varones son mejores líderes políticos”.

Economía: el 40% cree que “los varones son mejores ejecutivos” y aproximadamente el mismo porcentaje piensa que “los varones tienen más derecho a un puesto de trabajo que las mujeres” (PNUD, 2020, p. 11).

	<i>Política</i>		<i>Economía</i>	
	No es fundamental: las mujeres tienen los mismos derechos que los varones	Los varones son mejores líderes políticos que las mujeres	Los varones deben tener más derecho a un puesto de trabajo que las mujeres	Los varones son mejores ejecutivos que las mujeres
Media simple	29,2	46,1	36,0	40,3
Media	28,2	48,0	30,7	41,0
Media ponderada	25,6	47,4	40,0	41,4

Fuente: Mukhopadhyay et al., 2019.

2.3. El laberinto del liderazgo

Tal y como revela el GSNI, el alcance de los prejuicios es estremecedor y ofrece nuevas pistas sobre las barreras visibles, pero también invisibles (inconscientes), a las que se enfrentan las mujeres para alcanzar la

religiosos y culturales de las personas en el mundo. El objetivo del proyecto es evaluar qué impacto tiene la estabilidad o el cambio de valores a lo largo del tiempo en el desarrollo social, político y económico de los países y las sociedades. Disponible en <https://www.worldvaluessurvey.org/WVContents.jsp> (recuperado el 5 de abril de 2020).

igualdad (Tabassum y Shankar Nayak, 2021). Por su parte, Eagly y Carli, ya habían empezado en 2007 a revisar el eslogan “techo de cristal” para describir el fracaso de las organizaciones para ascender a mujeres a roles de alto liderazgo, utilizando la metáfora de “laberinto” como más apropiada: “Times have changed, and the glass ceiling metaphor is now more wrong than right. For one thing, it describes an absolute barrier at a specific high level in organizations. The fact that there have been female chief executives, university presidents, state governors, and presidents of nations gives the lie to that charge. At the same time, the metaphor implies that women and men have equal access to entry and mid-level positions. They do not. The image of a transparent obstruction also suggests that women are being misled about their opportunities, because the impediment is not easy for them to see from a distance. But some impediments are not subtle. Worst of all, by depicting a single, unvarying obstacle, the glass ceiling fails to incorporate the complexity and variety of challenges that women can face in their leadership journeys. In truth, women are not turned away only as they reach the penultimate stage of a distinguished career. They disappear in various numbers at many points leading up to that stage” (Eagly y Carli, 2007). Examinemos este laberinto del liderazgo lleno de estereotipos-trampa.

En primer lugar, debemos considerar que las mujeres sufren dos formas específicas de prejuicio en el campo del liderazgo: a) percibir a las mujeres de forma menos favorable que a los varones como potenciales ocupantes de roles de liderazgo y b) evaluar de forma menos favorable los comportamientos que cumplen con las prescripciones de un rol de líder cuando son representados por una mujer. Esta doble desventaja depende de la doble dimensión (descriptiva/prescriptiva) de los estereotipos de género: a) de la dimensión descriptiva se deriva la percepción de que las mujeres poseen menos potencial de liderazgo que los varones, y b) del aspecto de la dimensión prescriptiva se deriva la evaluación menos favorable del comportamiento que cumple con las prescripciones de un rol de líder (y, por lo tanto, viola el rol de género femenino) cuando este comportamiento es ejecutado por una mujer en comparación con un hombre¹². Como señalaron Eagly y Karau, se trata de una paradoja típica: “Perceiving a female manager or leader as very similar to her male counterpart may produce disadvantage. This disadvantage can arise from the injunctive norms associated with the female gender role. Because women who are effective leaders tend to violate standards for their gender when they manifest male-stereotypical, agentic at-

¹² En consecuencia, como afirma la OIT, “sin un enfoque estructurado de la evaluación del rendimiento individual, una empresa es vulnerable al sesgo inconsciente” (OIT ACT/EMP, 2017, p. 9).

tributes and fail to manifest female stereotypical, communal attributes, they may be unfavourably evaluated for their gender role violation, at least by those who endorse traditional gender roles” (Eagly y Karau, 2002, p. 575).

Esta segunda desventaja puede combinarse con c) un tercer problema principal, conocido como “amenaza del estereotipo”: se produce cuando tememos que nuestras acciones confirmen un estereotipo negativo sobre nuestro “grupo”. Como respuesta a esta amenaza, tendemos a rendir por debajo de nuestro potencial, ajustándonos así al estereotipo. Esto es exactamente lo que puede ocurrir en contextos de liderazgo: las expectativas de inferioridad basadas en estereotipos pueden ser psicológicamente gravosas para las mujeres líderes, hasta el punto de que, bajo la amenaza de los estereotipos, pueden mostrar una disminución del rendimiento (Hoyta y Murphy, 2016).

Por último, se puede añadir una cuarta barrera para el liderazgo de las mujeres, d) la misoginia femenina: en contra de los estereotipos de género solidarios, las mujeres en la dirección y en las organizaciones no suelen ser amigas, no cooperan y no se apoyan entre sí (Mavin y Williams, 2013, p. 178). Vuelve a utilizarse la etiqueta sexista de “abeja reina”: las abejas reinas pueden ser identificadas como mujeres de alto nivel en culturas organizativas masculinas que han cumplido sus aspiraciones profesionales desvinculándose de su género, mientras que simultáneamente contribuyen a los estereotipos de género de otras mujeres. Todo ello puede dar lugar a “the perpetuation of the ‘women are not quite right for senior positions’ discourse. In uncovering female misogyny and women’s negative intra-relations, these concepts also limit women in taking advantage of career opportunities” (Mavin y Williams, 2013, p. 187).

2.4. Normas masculinas y potenciación de la mujer en el ámbito del liderazgo

La capacidad de alcanzar la salida, evitando que el laberinto se vuelva inextricable, requiere una mirada seria complementaria sobre las masculinidades y las normas sociales masculinas. Como es históricamente conocido, la esfera pública, especialmente la económica y la política, ha sido diseñada estereotipadamente como dominio de los varones. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2021, p. 10), dentro de este ámbito, hay cinco normas que caracterizan las masculinidades restrictivas y que son generalmente aceptadas en todas las culturas. Según estas normas, un hombre “de verdad” debería:

- a. Ser el sostén de la familia, trabajando a cambio de un salario para cubrir las necesidades materiales del hogar.
- b. Ser económicamente dominante, teniendo un sueldo más alto que las mujeres.
- c. Trabajar en empleos “masculinos”, en relación con aquellas profesiones que la sociedad define como “trabajo de varones” y no las que considera “trabajo de mujeres”.
- d. Ser el “trabajador ideal”, dando prioridad al trabajo sobre todos los demás aspectos de la vida.
- e. Ser un líder “varonil”, cultivando un estilo de liderazgo asertivo y ocupativo¹³.

En estas bases estereotipadas, no es difícil imaginar que el liderazgo de las mujeres se ve afectado negativamente por una amplia aceptación de las masculinidades restrictivas: “On the supply side, the correlation between women’s under-representation in leadership positions and norms of restrictive masculinities may be explained by the fact that women refrain from applying for and pursuing leadership positions. Women and girls may internalise discriminatory beliefs, which shape their own identity, aspirations and behaviours. [...] On the demand side, employers and voters also make their choices based on beliefs that may include [the belief] that men make better leaders. They may therefore be less likely to choose or elect women into economic and political leadership positions, whatever their own gender. These conscious and unconscious biases lead to decisions in favour of men and to the detriment of women, and naturally creep into the economic and public spheres” (OCDE, 2021, p. 35).

Obviamente, los laberintos reales del liderazgo son más complicados que nuestro esbozo de estereotipos-trampa. Pero ahora tenemos una imagen bastante precisa de las dimensiones sociales y políticas del problema. La presión de las normas-expectativas sociales y el alcance de los estereotipos (inconscientes) alimentan la discriminación y, por tanto, crean desigualdades. Esto nos conduce a la cuestión final de la justicia global.

¹³ Aunque la esfera privada o doméstica ha sido tratada tradicionalmente como el dominio de las mujeres, las masculinidades restrictivas promueven el dominio masculino también dentro de esta esfera. En el ámbito privado, las cinco normas de las masculinidades restrictivas implican que un ‘verdadero’ hombre debe: a) tener la última palabra en las decisiones del hogar, situándose en la cima de la jerarquía en el hogar; b) controlar los bienes del hogar; c) proteger y ejercer la tutela de los miembros de la familia, dirigiéndola especialmente hacia las mujeres y niñas de la familia; d) dominar las opciones sexuales y reproductivas; e) no realizar el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, considerando este trabajo como generalmente “de mujeres” (OCDE, 2021, p. 11).

3. *¿Son los estereotipos de género una cuestión de derechos humanos?*

3.1. El estereotipo de género como violación de los derechos humanos: la importancia del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

¿Es el estereotipo, hasta cierto punto, un proceso ‘normal’ de categorización social, derivado de una necesidad cognitiva básica de simplificar el mundo real?¹⁴

El punto importante para nosotros no es esto. Más importante quizás es estar alerta cuando un estereotipo de género tiene un “efecto de disminución de la dignidad”, tratando a la mujer como una persona de segunda clase o como menos competente que el hombre, por el hecho de ser mujer (Cook y Cusack, 2010, p. 66). Indiscutiblemente, se plantea una cuestión de justicia.

Price Waterhouse v. Hopkins, 490 US 228 (1989), por ejemplo, es un caso emblemático en este sentido. Se trata de la historia de Ann Hopkins, una mujer a la que se le negó un ascenso en Price Waterhouse, una de las mayores empresas de contabilidad de Estados Unidos, porque se la consideraba “un macho”, “dura de pelar” y que utilizaba un “lenguaje grosero”, por lo que no se ajustaba a ciertos estereotipos de género y expectativas relacionadas con las mujeres. Hopkins tenía una competencia incuestionable en sus tareas y había demostrado todos los comportamientos que se exigían a un socio competente en esta empresa, pero exactamente estos comportamientos causaron el problema porque se juzgaron como no congruentes con las prescripciones estándar del rol de género femenino. Seis miembros del Tribunal concluyeron que una acción adversa en el empleo como esta, basada en “estereotipos sexuales” o “estereotipos de género”, constituye una discriminación sexual inadmisible, en violación del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (Fiske et al., 1991).

Sorprendentemente, el Tribunal Supremo enmarcó los impactos negativos de los estereotipos en una amplia gama de contextos antidiscriminatorios, incluyendo las políticas de acción afirmativa basadas en la

¹⁴ El debate sigue abierto. En una visión general, es posible distinguir tres ‘olas’ de estudios, con diferentes supuestos y paradigmas, en el estudio psicológico social de los sesgos sociales. La primera ola, desde los años 20 hasta los 50, conceptualizó el estereotipo como una especie de cáncer social. La segunda ola de teorización e investigación comenzó con una interpretación opuesta: el estereotipo es un proceso normal de categorización. La tercera ola de investigación, que comenzó a mediados de la década de 1990 y caracteriza gran parte de la investigación actual, hace hincapié en el aspecto multidimensional del estereotipo y aprovecha las nuevas tecnologías para estudiar procesos que los teóricos anteriores hipotetizaban, pero no tenían forma de medir (Dovidio et al., 2010, pp. 16-19).

raza. Hay que destacar este punto, sobre todo teniendo en cuenta que la discriminación por razón de sexo/género no se considera con tanta frecuencia del mismo nivel de gravedad que la discriminación por razón de raza (Yahyaoui Krivenko, 2020, p. 114). Además, no podemos ocultar que no existe ninguna definición de los términos “estereotipos de género” o “estereotipación de género” en ningún tratado internacional de derechos humanos (Cusack, 2013, p. 8).

A pesar de estas dificultades, es cierto que se está desarrollando gradualmente una importante sensibilidad para enmarcar esta cuestión en el contexto del discurso de los derechos humanos. Desde este punto de vista, la referencia a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) de 1979 es ineludible: con el preámbulo y los artículos 2(f), 5 y 10(c), la CEDAW se convirtió en el primer tratado internacional que estableció obligaciones sobre derechos humanos en relación con los estereotipos y la estereotipación de género. En primer lugar, el preámbulo de la CEDAW reconoce el impacto de las normas sociales y afirma que el logro de la igualdad sustantiva requerirá que los Estados Parte cambien “el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia”. Pero la disposición principal de la CEDAW sobre los estereotipos es el artículo 5. Para empezar, el art. 5(a), exige a los Estados Partes que adopten “todas las medidas apropiadas” por “modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”. En segundo lugar, el apartado 5(b) también es relevante, especialmente si se interpreta como una condición previa que refuerza la posibilidad de que haya más mujeres en puestos de liderazgo. Exige a los Estados Parte que adopten todas las medidas apropiadas para garantizar que “la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos”. Una lectura textual y contextual parece clara: el artículo 5(b) contrarresta la norma social tradicional que exige que las mujeres, percibidas como las cuidadoras naturales, se queden en casa.

El artículo 2(f) apoya el artículo 5, porque exige a los Estados Parte adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, modificar o derogar “leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer”. El artículo 10(c) es la última restricción: los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para “la eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y

femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza”. Se trata de un ámbito político de intervención crucial, que sería difícil de exagerar (Jones, 2020).

No hace falta decir que la CEDAW por sí sola no es suficiente. Cabe destacar, por ejemplo, que este tratado fundamental no reconoce que los estereotipos de género pueden perjudicar no solo a las mujeres, sino a cualquier persona que no cumpla con las normas y expectativas sociales relacionadas con los roles de género (Yahyaoui Krivenko, 2020, p. 141). Pero también es innegable –en nuestra opinión– que, gracias a las disposiciones de la CEADW relativas a los estereotipos de género, se han logrado avances significativos. Como afirmó Cusack, ahora existe un consenso bastante generalizado entre los mandatos de derechos humanos de la ONU de que las diferencias de trato basadas en estereotipos de género (o, de hecho, en otras clases de estereotipos) pueden constituir una discriminación contra la mujer: “A number of UN human rights mechanisms have recognised that gender stereotypes/stereotyping frequently operate to limit women’s participation in political and public life as well as in other areas of employment. They have also explained that gender stereotypes/stereotyping often result in the segregation of women into areas typically associated with women (e.g., caring and nurturing roles) and affect the quality and conditions of women’s employment, including their ability to access equal pay for work of equal value. And a number of mechanisms have recognised that women who play an active and/or leading role in political and public life often experience discrimination, violence, harassment and other forms of intimidation based on their actual or perceived non-conformity with gender stereotypes” (Cusack, 2013, p. 57).

Referencias

- Ahyaoui Krivenko, E. (2020). *Gender and Human Rights. Expanding Concepts*. Cheltenham, Gloucestershire: Edward Elgar Publishing.
- Albertson Fineman, M. (Ed.) (2010). *Transcending the Boundaries of Law. Generations of Feminism and Legal Theory*. London, New York: Routledge.
- Alesina, A., Brioschi, B., La Ferrara, E. Violence Against Women: A Cross-cultural Analysis for Africa. *Economica*, forthcoming.
- Allport, G.W. (1954). *The nature of prejudice*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Ayman, R., Frame, M.C. (2004). *Gender Stereotypes*. In G.R. Goethals, G.J. Sorenson, J. MacGregor Burns (Eds.), *Encyclopedia of Leadership* (vol. 1, pp. 549-559). Thousand Oaks, CA: Sage.

Bicchieri, C. (2005). *The Grammar of Society. The Nature and Dynamics of Social Norms*. Cambridge: Cambridge University Press.

Bicchieri, C. (2017). *Norms in the Wild. How to Diagnose, Measure, and Change Social Norms*. Oxford: Oxford University Press.

Bicchieri, C. (2018). *Social Norms*. In *Stanford Encyclopedia of Philosophy*. <https://plato.stanford.edu/entries/social-norms/>.

Boserup, E. (1970). *Woman's Role in Economic Development*. London: George Allen and Unwin Ltd.

Bourdieu, P. (2001). *Masculine Domination* (R. Nice, Transl.). Stanford: Stanford University Press.

Cook, R.J., Cusack, S. (2010). *Gender Stereotyping: Transnational Legal Perspectives*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.

Cusack, S. (2013). *Gender Stereotyping as a Human Rights Violation*. UN Office of the High Commissioner for Human Rights, Commissioned Report. Disponible en <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/WRGS/2013-Gender-Stereotyping-as-HR-Violation.docx> (recuperado el 5 de abril de 2022).

Deaux, K., Kite, M.E. (1987). *Thinking about gender*. In B.B. Hess, M.M. Ferree (Eds.), *Analyzing gender: A handbook of social science research* (pp. 92-117). Newbury Park, CA: Sage.

Dovidio, J.F., Hewstone, M., Glick, P., Esses, V.M. (2010). *The SAGE Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination*. Thousand Oaks, California: SAGE Publications.

Eagly, A., Carli, L. (2007). Women and the Labyrinth of Leadership. *Harvard Business Review*, 85 (9), 62-71.

Eagly, A., Karau, S.J. (2002). Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders. *Psychological Review*, 109 (3), 573-598.

Eagly, A., Wood, W. (2017). Gender Identity: Nature and Nurture Working Together. *Evolutionary Studies in Imaginative Culture*, 1 (1), 59-62.

Fiske, S.T., Bersoff, D.N., Borgida, E.D.K., Heilman, M.E. (1991). Social science research on trial: Use of sex stereotyping research in *Hopkins v. Price Waterhouse*. *American Psychologist*, 46, 1049-1060.

Goffmann, E. (1979). *Gender Advertisements*. London and Basingstoke: The Macmillan Press LTD.

Hoyta, C.L., Murphy, S.E. (2016). Managing to clear the air: Stereotype threat, women, and leadership. *The Leadership Quarterly*, 27 (3), 387-399.

International Labour Organization Bureau for Employers' Activities (ILO ACT/EMP) (2017). *Breaking barriers: Unconscious gender bias in the workplace*. Nota de investigación de agosto de 2017. Disponible en <https://www.ilo.org/wcmsp5/>

groups/public/—ed_dialogue/—act_emp/documents/publication/wcms_601276.pdf (recuperado el 5 de abril de 2020).

Jones, K. (2020). *Challenging Gender Stereotypes in Education*. London: Learning Matters, A Sage Publishing Company.

Kingsley Kent, S. (2021). *Gender: A World History*. Oxford: Oxford University Press.

Koeing, A. (2018, 26 June). Comparing Prescriptive and Descriptive Gender Stereotypes About Children, Adults, and the Elderly. *Frontiers of Psychology*.

Martin, C., Ruble, D. (2004). Children's search for gender cues: Cognitive perspectives in gender development. *Current Directions in Psychological Science*, 13 (2), 67-70.

Mavin, S., Williams, J. (2013). *Women's impact on women's careers in management: queen bees, female misogyny, negative intra-relations and solidarity behaviours*. In S. Vinnicombe, R.J. Burke, S. Blake-Beard, L.L. Moore (Eds.), *Handbook of Research on Promoting Women's Careers*. Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing.

Mlambo-Ngcuka, P. (2021). *Eradicating stereotypes, one of the most destructive barriers to progress in all societies*. Tuesday, 30 March 2021. UN Women. Disponible en <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2021/3/speech-ed-phumzile-launch-of-mexico-national-chapter-of-the-unstereotype-alliance> (recuperado el 5 de abril de 2022).

Mukhopadhyay, T., Rivera, C., Tapia, H. (2019). *Gender inequality and multidimensional social norms* (Working Paper). Disponible en <https://www.udlap.mx/alca-deca2019/files/paralelaI/Mukhopadhyay%20et%20al%20-%20Gender%20Inequality%20and%20Multidimensional%20Social%20Norms.pdf> (recuperado el 5 de abril de 2020).

OECD (2021), *Man Enough? Measuring Masculine Norms to Promote Women's Empowerment*, Social Institutions and Gender Index, OECD Publishing, Paris.

Russell, E.L. (2021). *Alpha Masculinity: Hegemony in Language and Discourse*. London: Palgrave MacMillan.

Sowle Cahill, L. (2004). *The feminist Pope*. In D. Blankenhorn, D. Browning, M. Stewart Van Leeuwen (Eds.), *Does Christianity Teach Male Headship? – The Equal Regard Marriage and Its Critics*. Grand Rapids, MI/Cambridge, UK: Eerdmans.

Stefanik, L., Hwang, T. (2017). *Applying theory to practice: CARE's journey piloting social norms measures for gender programming*. Atlanta: Cooperative for Assistance and Relief Everywhere, Inc. (CARE).

Stewart, R., Wright, B., Smith, L., Roberts, S., Russell, N. (2021). Gendered stereotypes and norms: A systematic review of interventions designed to shift attitudes and behaviour. *Heliyon*, 7 (4), 1-15.

Tabassum, N., Shankar Nayak, B. (2021). Gender Stereotypes and Their Impact on Women's Career Progressions from a Managerial Perspective. *IIM Kozhikode Society & Management Review*, 10 (2), 192-208.

UNICEF Report (2015). *What are social norms - how are they measured?* By G. Mackie, F. Moneti, H. Shakya, E. Denny. <http://globalresearchandadvocacygroup.org/wp-content/uploads/2018/06/What-are-Social-Norms.pdf>.

United Nations Development Programme (UNDP 2020), Human Development Perspectives. *Tackling Social Norms. A game changer for gender inequalities*. Disponible en https://hdr.undp.org/sites/default/files/hd_perspectives_gsn.pdf (recuperado el 5 de abril de 2020).

Zotos, Y., Grau, S., Taylor, C.R. (Eds.) (2018). *Current Research on Gender Issues in Advertising*. London, New York: Routledge.

Educación superior

Liderazgo femenino y universidades católicas

Un estudio de la Federación Internacional de Universidades Católicas

Isabel Maria De Oliveira Capeloa Gil

1. Introducción

Actualmente, ya no es posible afirmar –aunque sea irónicamente– que algunos líderes nacen mujeres. En 1984 la declaración de la candidata a la vicepresidencia de Estados Unidos, Geraldine Ferraro, abordaba el sesgo implícito y el techo de cristal que impedía a las mujeres desempeñar funciones de liderazgo en la política, como en otros ámbitos de la actividad profesional. Treinta y ocho años después, el cambio ha sido asombrosamente lento. Las mujeres apenas representan el 8,1% de los directores ejecutivos que figuran en Fortune 500 (2021)¹. En 21 años, las mujeres han pasado del 0,4% (2) de los directores ejecutivos de Fortune 500 al 8,1% (41). Todavía es demasiado poco y demasiado tarde. En política, las mujeres ocupan el 5% de los puestos de liderazgo a nivel mundial y en el mundo académico, aunque las cifras han ido cambiando poco a poco, las mujeres solo representan el 8% de los presidentes de las instituciones que conceden doctorados en Estados Unidos y el 23% de todos los líderes universitarios en Europa. Aun así las mujeres representan el 47% del número total de profesores e investigadores². Una encuesta realizada en 2022 por la Federación Internacional de Universidades Católicas muestra que en las IES católicas solo hay un 8% de mujeres rectoras, presidentas y vicerrectoras³. Y, sin embargo, es incuestionable que las mujeres tienen las habilidades, la experiencia y el conocimiento para liderar y una diferencia experiencial que es crucial para avanzar en un liderazgo transformador enfocado en lograr un desarrollo social sostenible.

A nivel mundial, las mujeres representan la mayoría general de los licenciados y estudiantes de postgrado, pero menos de una cuarta parte

¹ <https://fortune.com/2021/06/02/female-ceos-fortune-500-2021-women-ceo-list-roz-brewer-walgreens-karen-lynch-cvs-thasunda-brown-duckett-tiaa/> (recuperado el 11 de abril de 2022).

² *SHE Figures Report 2021*, European Commission, Directorate General for Research and Innovation, Brussels: 2021.

³ IFCU Survey on Women Leadership, 2022. Forthwith IFCU-S.

de los profesores titulares y de los dirigentes universitarios. A grandes rasgos, los motivos de esta falta de progreso son tres: el sesgo implícito de género y la trampa de la meritocracia; los estereotipos (genialidad/masculinidad frente a singularidad/femenina); y la trampa de la atención emocional. Este estudio intenta trazar un mapa de la condición actual con los datos desiguales disponibles y sugerir políticas y estrategias para el avance de las mujeres en el mundo académico, basándose en la idea más amplia del liderazgo transformacional que pivota en torno al cuidado entendido como un modo de gobierno propio y externo que es crítico con las nociones egocéntricas de autonomía, según la discusión de Lisa Cahill que se trata en este libro. En una audiencia celebrada en el Centro Italiano de la Mujer, el 24 de marzo de 2022, el Papa Francisco destacó precisamente la importancia de empoderar a las mujeres para que lideren de acuerdo con una estrategia transformadora que gire en torno al cuidado: “Siempre y cuando no sean homologadas por el sistema de poder vigente, [...] las mujeres pueden cambiar el sistema si logran, por así decir, convertir el poder de la lógica del dominio a la del servicio, a la del cuidado”⁴. El cuidado como estrategia de empoderamiento femenino desvela la conexión con cierta trampa emocional y sugiere una agenda cívica y política de justicia, reconociendo el papel de las mujeres y su contribución a un mundo más equitativo y sostenible, donde ofrecen una perspectiva renovada en su forma única de “guardar y ponderar”, reflexionar y actuar, tal y como nos ha invitado a considerar el Papa Francisco⁵.

2. Igualdad de género y liderazgo universitario

En el anuncio de su Clasificación Mundial de Universidades 2022, el *Times Higher Education* publicó un artículo de Ellie Bothwell destinado a promover el extraordinario ascenso de las mujeres líderes en este prestigioso ranking. En su artículo titulado *Lista de universidades mundiales dirigidas por mujeres (Record number of world's top universities led by women)*, la autora destacaba el extraordinario logro de 43 mujeres al frente de instituciones entre las 200 primeras de la clasificación. Para el *Times*, este asombroso 21,5% no es solo una buena cifra, es un récord absoluto. Y, sin embargo, pasando de una representación del 17% en 2016, los datos indican que se necesitarían otros 44 años para alcanzar la paridad. Aun-

⁴ *Discorso del Santo Padre Francesco ai partecipanti all'incontro promosso dal centro femminile italiano*, March 24, 2022. <https://www.vatican.va/content/francesco/it/speeches/2022/march/documents/20220324-centro-femminile-italiano.html>

⁵ Pope Francis, Homily at Mass in St. Peter's Basilica, Jan 1st 2022 (www.press.vatican.va).

que las sociedades desarrolladas han implementado el marco legislativo para luchar contra la discriminación de género en el último siglo, los datos recientes del Foro Económico Mundial aún sugieren que se necesitarán otros 135 años para erradicar completamente la desigualdad de género⁶. Si a esta ecuación se añaden los países de renta baja, en los que los marcos normativos contra la discriminación no son sólidos o incluso no existen, la diferencia se amplía considerablemente.

El mundo académico es uno de los entornos en los que se espera que la igualdad de género tenga más margen de aplicación, sirviendo como barrera a las desigualdades que son fundamentalmente de carácter cultural y están profundamente arraigadas en la sociedad. Sin embargo, también en el mundo académico, a nivel europeo, la desigualdad de género sigue siendo dominante en los puestos de alto nivel y de liderazgo (SHE Figures 2021), con solo un 23% de mujeres al frente de los IES, a pesar de representar cerca del 47% del total de profesores e investigadores. El número de mujeres con un doctorado ha crecido de forma constante y a un ritmo superior al de los varones, superando el 48,1% en 2021. Sin embargo, en lo que respecta a las carreras profesionales, hay una mayor tasa de mujeres con empleos a tiempo parcial (11,1% frente al 7,2% de los varones), y con una mayor proporción de contratos precarios (9% frente al 7,1% de los varones). Esta desigualdad se ha atribuido sobre todo a los prejuicios de género, con repercusiones negativas en las carreras, el equilibrio entre la vida laboral y personal y la salud mental de los grupos infrarrepresentados en la ciencia. Además, el informe *SHE Figures 2021* constata la persistencia del modelo de cono invertido en la progresión de la carrera, ampliando la brecha desde una diferencia al principio de la carrera del 48% de mujeres al 52% de varones, al 61% de varones y el 39% de mujeres en el nivel de profesor asociado, y después el 76% de varones al 26% de mujeres en los puestos de profesor titular. La disminución de la proporción durante la transición de las primeras etapas de la carrera profesional a las de profesor asociado y titular reducen el grupo de posibles opciones para desempeñar funciones de liderazgo en la gestión académica, lo que impide la transformación de los IES para reflejar la realidad de la igualdad de género de sus estudiantes y profesores.

Esta constatación puede resultar paradójica, ya que es en el mundo académico donde se generan y discuten los conocimientos, y es un motor fundamental para la prevención de prejuicios. En este contexto, una de las prioridades para alcanzar los objetivos asociados a la creación del Espacio Europeo de Investigación (ERA) es precisamente la integración

⁶ *Global Gender Gap Report 2021*, World Economic Forum (<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/digest>).

de las cuestiones de igualdad de género en la agenda de investigación. Solamente conociendo, analizando y midiendo se pueden diseñar políticas coherentes para erradicar la desigualdad y garantizar la igualdad de oportunidades. El Plan de Igualdad de Género exigido a partir del 1 de enero de 2022 como condición necesaria para la concesión de fondos competitivos de I+D en el ámbito de Horizonte Europa es un primer paso en el camino hacia la igualdad de oportunidades en la carrera académica e investigadora. Pero no es suficiente, porque las raíces del problema son más profundas. A grandes rasgos, los motivos de esta falta de progreso son tres: el sesgo implícito de género y la trampa de la meritocracia; los estereotipos (genialidad/masculinidad frente a singularidad/femenina); y la trampa de la atención emocional.

Los prejuicios implícitos de género que impiden la progresión o la contratación de mujeres académicas suelen estar relacionados con una narrativa de comportamiento con falsos tonos meritocráticos. Como se considera que las mujeres son más emocionales que los varones, tienen más aversión al riesgo y son menos ambiciosas, se piensa que cuentan menos probabilidades de desempeñarse bien en puestos de liderazgo. Como una carrera en la enseñanza superior y la investigación es muy competitiva, un sesgo de comportamiento se superpone a un sesgo de mérito para bloquear la progresión hacia los escalones superiores. Además, algunas disciplinas académicas STEM, especialmente las de ingeniería y las de tecnología, siguen siendo muy reacias a incluir a las mujeres. Sin embargo, el número de mujeres profesionales en el sector de la enseñanza superior ha aumentado constantemente, y la mayor proporción de investigadoras se encuentra en el grupo de edad comprendido entre 35 y 44 años. Resulta significativo que en el grupo de edad de más de 55 años la diferencia entre varones y mujeres sea considerable, lo que refleja también la estructura cónica invertida del desarrollo profesional. (SHE 2021, p. 112). Está claro que la falta de méritos no es la razón del techo de cristal, pero este prejuicio ha sostenido sistemáticamente el fenómeno de “la tubería que pierde” a medida que pasamos a las etapas de titularidad de la carrera, a los niveles de profesor asociado y profesor titular.

Estudios realizados en todo el mundo demuestran que las mujeres académicas tienen muchas menos probabilidades que sus colegas masculinos de recibir financiación, de que se les ofrezca una tutoría e incluso, a medida que avanzan en su carrera, se desvaloriza su tutoría de otros estudiantes (Preciado, 2020, p. 143). En un estudio notorio, aceptado y luego retractado por *Nature Communications*, que correlacionaba el impacto de los artículos científicos con la calidad de la tutoría, los investigadores aseguran haber detectado que el aumento de la proporción de las mentoras se asocia no solo con una reducción del impacto posterior

a las tutorías de las protegidas, sino también con una reducción en las ganancias de las mentoras (AlShebli et al., 2020). Con escasas pruebas y bajo un considerable sesgo contextual, el estudio sostenía que las mujeres debían ser tuteladas por los varones para conseguir una carrera académica más impactante. Se trata de un claro ejemplo de cómo se pueden utilizar los datos para apoyar el sesgo cultural, supuestamente proporcionando un apoyo probatorio objetivo sobre cómo se mide el impacto y se percibe el liderazgo científico.

La estereotipación de las carreras académicas femeninas como menos singulares y el uso de un sesgo esencialista para apoyar los prejuicios sobre la capacidad de liderazgo de las mujeres frente a la singularidad genial de nuestros homólogos masculinos sigue impregnando el mundo académico. Una percepción errónea permanente es que, en la ciencia y en el mundo académico, donde la creatividad y la innovación rigurosa gozan de gran crédito, se sigue considerando que los varones son más propensos a la genialidad. Los varones se postulan como estrategas e innovadores, mientras que las mujeres se clasifican como seguidoras. Estas ideas erróneas fueron las que sustentaron los famosos comentarios del expresidente de Harvard, Larry H. Summers, sobre la capacidad de las mujeres para liderar en disciplinas académicas STEM. En una conferencia celebrada en 2005 argumentó que eran las “diferencias innatas” de aptitud entre varones y mujeres las que hacían que las mujeres fueran menos propensas a seguir una carrera en disciplinas académicas STEM y tuvieran menos probabilidades de ascender a puestos de liderazgo institucional (Dillon, 2005). Tales percepciones son el resultado de un “pensamiento masculino por defecto” establecido que ve al hombre como universal y a la mujer como el nicho, lo otro, lo diferente. Lo que aún no existe, la materia prima en proceso de convertirse.

Esto a su vez, conduce a entender que, al estar las mujeres más conectadas emocionalmente con sus destinatarios, no tienen las cualidades necesarias para dirigir organizaciones complejas. La trampa del cuidado emocional se personifica en la frase de que “las mujeres cuidan y los varones mandan”, sugiriendo que una es directamente opuesta a la otra. De hecho, los roles de liderazgo tradicionalmente connotan una estrategia tácita de cuidado. El líder es responsable del desarrollo y la protección de quienes están bajo su mando, al igual que es responsable del crecimiento de la organización. En la última década, la teoría de la gestión ha subrayado que la visión y la empatía deben ser igualmente valoradas por las organizaciones sanas y sostenibles. Es precisamente porque las mujeres son propensas a cuidar de los demás y de la organización, que la emoción y la empatía son también trampas institucionales que obstaculizan la progresión profesional femenina.

Las mujeres constituyen la mayor fuerza laboral no remunerada del mundo y las mujeres líderes no son diferentes. Las mujeres realizan el 79% del trabajo de cuidados no remunerado del mundo, lo que significa que a veces pueden tener dificultades para asumir el tipo de socialización y compromiso que es necesario para los puestos de liderazgo de nivel C. En el mundo académico, al igual que en otros sectores, esto significa también que las mujeres asumen una gran carga de trabajo institucional no remunerado, las llamadas funciones relacionadas con el servicio: divulgación o comunicación científica. Lo mismo ocurre en el ámbito de la docencia, y como la progresión profesional valora cada vez más la vía orientada a la investigación en detrimento de la vía de la docencia, debido a la falta de apoyo institucional para la promoción de la investigación, las mujeres pueden encontrarse en una vía de docencia no deseada y sin perspectivas de progresión. Lo que estas pruebas demuestran es que la experiencia que conforma la vida de las mujeres, por ser social, cultural, política y biológicamente diferente a la de los varones, repercute en la forma en que las mujeres perciben, proyectan y desarrollan sus carreras. Sin embargo, esta singularidad queda invisibilizada ante unas estructuras fuertemente sesgadas hacia lo masculino por defecto y que exigen fuertes compromisos institucionales para fomentar la igualdad de oportunidades y hacer cumplir las políticas institucionales para contrarrestar el sesgo implícito (en los paneles de conferencias, los comités de promoción y titularidad, los comités de doctorado, etc.) y promover el avance de las mujeres.

En el ámbito académico, los datos demuestran que las mujeres líderes tienen más probabilidades de orientar su carrera al servicio de los demás. El Informe de presidentes del Consejo Americano de Educación descubrió que el 32% de las mujeres presidentas de instituciones que otorgan doctorados alteraron la progresión de su carrera para cuidar a un cónyuge dependiente o a otras personas⁷ (ACE - American Council on Education, 2017) en comparación con el 7% de sus colegas masculinos. Ante este panorama, y con el fin de disponer de datos sólidos que respalden las recomendaciones políticas, la Federación Internacional de Universidades Católicas (IFCU) creó un Grupo de Trabajo para el Liderazgo Femenino con el objetivo de analizar y proponer medidas de actuación para impulsar la carrera académica de las mujeres y aumentar sus posibilidades de ocupar puestos de liderazgo en las instituciones católicas de enseñanza superior.

⁷ACE - American Council on Education, "Women Presidents Profile", 2017. <https://www.aceacps.org/women-presidents/> (recuperado el 11 de abril de 2022).

3. Mujeres líderes en las universidades y colegios católicos: datos y medidas de acción

El Estudio Internacional de la IFCU sobre las Mujeres en el Liderazgo dentro de las Universidades se realizó entre julio de 2021 y el 15 de abril de 2022 con una tasa de 25,4% de encuestados distribuidos a nivel global. Los encuestados de América del Sur sumaron el 51,5%, seguidos por las universidades católicas asiáticas con el 33,9%. África representa el 7% de las respuestas, mientras que Europa (el 5,4%) y América del Norte (el 2,2%) tienen la menor representación en el estudio.

En la enseñanza superior católica, las mujeres están infrarrepresentadas en los puestos de dirección, ya que solo el 8% ocupa puestos de rectoras o presidentas. Sin embargo, la encuesta demuestra una escasa concienciación sobre la importancia de potenciar a las mujeres en los puestos más altos de las instituciones. El 80% de los encuestados afirma que las mujeres ocupan puestos de liderazgo en sus universidades, el 43,4% afirma que ocupan más del 50% de los puestos de liderazgo y el 40,7% afirma que las mujeres ocupan más del 25% de los puestos de liderazgo en sus IES. Efectivamente, solo el 7% ocupa cargos de rectoras o presidentas. Las mujeres ocupan el 33% de los puestos de vicerrectoras y vicepresidentas y el 41% de decanas y vicedecanas. En general, aunque los datos sugieren una baja representación femenina en los puestos de dirección de los IES católicos, el conjunto de datos no difiere de los publicados por el Consejo Americano de Educación o la Asociación Europea de Universidades.

Un dato relevante del estudio se refiere a la forma en que las mujeres líderes son percibidas por sus colegas. Las universidades, al igual que otras organizaciones, se han basado en modelos de liderazgo que tradicionalmente se han percibido como innatamente masculinos. Estar orientado a la estrategia, ser centrado y ambicioso, propenso a asumir riesgos, impulsado y exigente, se han considerado rasgos masculinos, mientras que las mujeres se consideran más reacias al riesgo, más pragmáticas que visionarias y más empáticas. La encuesta realizada por la IFCU pidió a los encuestados que caracterizaran los rasgos del liderazgo femenino en sus instituciones. Los resultados mostraron que las dos características más apreciadas eran la visión (31,5%) y la empatía (26,15%), seguidas de la atención a las personas (25%). Las mujeres líderes obtienen supuestamente resultados bajos en asertividad (8,5%) y ambición (3,5%). Las mujeres líderes son claramente percibidas como líderes visionarias con una vena asistencial, lo que demuestra que los IES católicos reconocen el potencial transformador de un liderazgo orientado a la asistencia como modelo de servicio.

Las razones aducidas por los encuestados que ocupan puestos de dirección sobre lo que todavía impide a las mujeres llegar a los escalones más altos tanto de la carrera académica como de la dirección universitaria son la cultura institucional (23,2%), la falta de voluntad para ocupar el puesto (18,2%) y la falta de tradición en las instituciones católicas (14,3%). Por otra parte, el 11,6% de los encuestados sostiene que las mujeres tienen una escasa preparación para el puesto. El profesorado de los IES católicos, a su vez, respondió que las mujeres se veían impedidas de ascender en la escala académica por la dificultad de conciliar la vida laboral y familiar (25,4%), y por la cultura organizativa adversa (21,3%). En cuanto a las circunstancias personales que afectan al desarrollo de la carrera, las encuestadas han vuelto a argumentar que la maternidad y la crianza de los hijos afectan a la progresión (27,6%), seguidas de la falta de reconocimiento institucional de su trabajo (23%). Es significativo que el 68% de las universidades católicas no tengan políticas de diversidad de género, pero el 49,6% están impulsando estrategias de concienciación que van de la creación de políticas y procesos antidiscriminatorios (14,5%), un Defensor del Pueblo o comité para la igualdad de oportunidades (7,3%), la organización de programas de tutoría para estudiantes y profesores (10,9%) y la inclusión de la perspectiva de género en la agenda de investigación (31,7%).

El estudio sugiere que las universidades católicas siguen teniendo un bajo rendimiento en la incorporación de una agenda de igualdad de oportunidades y, en particular, en el empoderamiento de las mujeres en puestos de liderazgo. La falta de mujeres en los órganos de decisión habla de una cultura institucional fuertemente marcada por una tradición eclesiástica exclusivamente masculina y de la naturaleza de las instituciones miembros de la IFCU, muchas de las cuales son colegios e instituciones eclesiásticas. Sin embargo, como ha mostrado la encuesta de la IFCU sobre Culturas Juveniles de 2012, los IES católicos siguen el patrón global de feminización del alumnado universitario en general, siendo las mujeres jóvenes más del 50% de los estudiantes.

Un cambio de las circunstancias actuales requiere una mezcla de políticas institucionales coherentes, susceptibles de transformar la tradición percibida y la cultura institucional, proporcionando apoyo a ese otro 50% altamente cualificado de la humanidad. Un plan de acción para la igualdad de oportunidades incluiría de manera sugerente las siguientes seis iniciativas:

1. Una estrategia de transformación institucional centrada en modelos de liderazgo orientados al cuidado que promuevan la inclusión y la sostenibilidad.

2. Un plan de igualdad de género que articule estrategias para la igualdad de oportunidades en la carrera y el servicio a la universidad (por ejemplo, comités de titularidad equilibrados en cuanto al género; tutoría para las profesoras y estudiantes; formación en materia de diversidad, integración de la igualdad de oportunidades tanto en la carrera como en la experiencia de aprendizaje de los estudiantes y en el contenido de los planes de estudio).

3. Una estructura de seguimiento para impulsar la integración de la igualdad de género y la inclusión (por ejemplo, un defensor del pueblo o un comité de igualdad de género).

4. Un plan de comunicación para promover la visibilidad de las mujeres líderes e inspirar a los jóvenes estudiantes y profesores. Además, es fundamental comunicar las iniciativas y medidas adoptadas para integrar la igualdad de género en todos los niveles de la organización.

5. La puesta en marcha de un plan de sucesión para los altos cargos de liderazgo basado en la igualdad de oportunidades.

6. Reconocimiento del servicio y la labor de las mujeres líderes.

Conclusión

Evidentemente, ya no es posible afirmar –aunque sea irónicamente– que algunos líderes nacen mujeres. En todo caso, las mujeres son líderes natos. Son portadoras de una memoria genética inspirada en milenios de reflexión y razonamiento, de organizar y decidir, empezando por el complejo nodo de la *oikonomia* temprana, es decir, el hogar. La evidencia muestra que las universidades están desgarradas por una cultura institucional fuertemente sesgada contra las mujeres. Desde la tradición hasta los prejuicios organizativos y un modo de neutralidad por defecto impulsado por los varones en los asuntos científicos, las mujeres académicas siguen estando rezagadas a la hora de alcanzar los escalones más altos de la gobernanza universitaria. Aunque la comunidad de académicos y estudiantes es cada vez más consciente de la necesidad de cambiar esta mentalidad, es posible que se necesiten iniciativas de acción afirmativa para compensar el sesgo existente. La acción requerida debe implicar tres tipos de compromisos: institucionales y normativos; organizativos y culturales-académicos, además deben ser consistentes y duraderos hasta que se logre la plena igualdad, avanzando realmente en el llamamiento del Papa Francisco para que las mujeres y los varones tengan la misma dignidad y reconocimiento en las universidades católicas y en las instituciones de educación superior.

Referencias

ACE - American Council on Education (2017). *Women Presidents Profile*. <https://www.aceacps.org/women-presidents/> (recuperado el 11 de abril de 2022).

AlShebli, B., Makovi, K., Rawan, T. (2020). Retracted Article: The association between early career informal mentorship in academic collaborations and junior author performance. *Nature Communications*, 11, 5855. <https://www.nature.com/articles/s41467-020-19723-8> (recuperado el 11 de abril de 2022).

Global Gender Gap Report 2021. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/digest> (recuperado el 11 de abril de 2022).

Hinchliffe, E. (2021, June 21). The Female CEOs in this year's Fortune 500 just broke three all-time records. *FORTUNE 500*. <https://fortune.com/2021/06/02/female-ceos-fortune-500-2021-women-ceo-list-roz-brewer-walgreens-karen-lynch-cvs-thasunda-brown-duckett-tiaa/> (recuperado el 11 de abril de 2022).

International Federation of Catholic Universities (2022). *Survey on Female Leadership at Catholic Higher Education Institutions*. CECC - Centro de Estudos de Comunicação e Cultura, UCP.

Perez, C.C. (2020). *Invisible Women. Exposing Data Bias in a World Designed for Men*. New York: Vintage Books.

Pope Francis (2022, March 24th). *Discorso del Santo Padre Francesco ai partecipanti all'incontro promosso dal centro femminile italiano*. <https://www.vatican.va/content/francesco/it/speeches/2022/march/documents/20220324-centro-femminile-italiano.html> (recuperado el 11 de abril de 2022).

Pope Francis (2022, Jan 1st). *Homily at Mass in St. Peter's Basilica*. https://www.vatican.va/content/francesco/en/homilies/2022/documents/20220101_omelia-madredidio-pace.html (recuperado el 10 de abril de 2022).

SHE Figures Report 2021. European Commission, Directorate General for Research and Innovation, Brussels: 2021.

Presencia de las mujeres en los institutos de enseñanza superior

Miki Sugimura

1. La igualdad de género y el empoderamiento como funciones de la educación de las mujeres

Hay dos temas principales que engloban el “liderazgo femenino”: 1) la igualdad de género y la capacitación de las mujeres y 2) el liderazgo de las mujeres en la sociedad. El Objetivo 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) es “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”. Este objetivo incluye puntos importantes: la eliminación de la discriminación contra las mujeres y niñas, el empoderamiento de las mujeres y el logro de la igualdad entre mujeres y varones como socios y beneficiarios del desarrollo, los derechos humanos, la acción humanitaria y la paz y la seguridad. Además, esta agenda hace hincapié en la diversidad, que es el enfoque más amplio de los ODS. A la hora de considerar la igualdad de género, es importante no solo tener en cuenta la cuestión de los derechos y la situación de las mujeres, sino también cómo aumentar la diversidad.

También es necesario determinar cómo puede entenderse el liderazgo de las mujeres, qué funciones pueden asumir en este y qué tipo de actividades pueden desarrollarse en la sociedad, las comunidades o las organizaciones. Las mujeres líderes parecen ser proactivas a la hora de decidir y aplicar políticas y prácticas; su flexibilidad y capacidad de respuesta les permite analizar los problemas de forma multifacética. Sin embargo, las oportunidades para que las mujeres sean activas y contribuyan a la sociedad pueden ser difíciles de encontrar. Adicionalmente a la cuestión de la igualdad de oportunidades, conviene considerar si el proceso y los resultados de las actividades y contribuciones sociales tienen sentido cuando existen dichas oportunidades. En otras palabras, es necesario garantizar la equidad además de la igualdad.

El Objetivo 4 de los ODS establece claramente la importancia de la equidad en la educación: “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”. La meta 4.7, dentro del Objetivo 4, enumera las

medidas específicas de educación: “De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible”. Teniendo en cuenta estas diversas medidas para la educación, está claro que el liderazgo y la educación de las mujeres es una cuestión importante para el desarrollo de una sociedad futura sostenible.

2. Educación superior y liderazgo femenino

2.1. La visión de la Unesco

En particular, la educación superior desempeña un papel importante en la promoción de la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y sus contribuciones a la sociedad. La publicación de la Unesco (2021a) *Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?* aborda puntos cruciales que hay que tener en cuenta para la educación superior de las mujeres. En el prólogo, Stefania Giannini, subdirectora general de Educación de la Unesco, afirma que “de manera automática se podría pensar que debería existir una correlación estrecha entre los niveles de estudios superiores de las mujeres y su liderazgo y participación plena y efectiva en la vida pública y la toma de decisiones. Sin embargo, no es así. Esto pone en evidencia las paradojas y los obstáculos del camino hacia la igualdad de género poco más de 25 años después de la adopción de la transformadora Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. El compromiso con la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas se establece además en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, con la eliminación de las disparidades de género en la educación, mencionada específicamente en el Objetivo 4”. Ella continúa afirmando que “la matrícula femenina en la enseñanza superior se ha triplicado desde la Conferencia de Pekín de 1995. En todas las regiones, excepto en Asia Central y Meridional, donde se ha logrado la paridad, y en el África Subsahariana, donde se matriculan 73 mujeres por cada 100 hombres, las mujeres están realmente sobrerrepresentadas en este nivel educativo. Este avance es digno de elogio desde el punto de vista de los derechos humanos, la justicia social y la economía, pe-

ro la ventaja se detiene ahí. La igualdad de acceso no es suficiente para el logro de la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la sociedad”. Las conclusiones principales del presente informe son (Unesco, 2021, p. 8):

1. Aunque son alentadoras las estadísticas sobre el acceso de las mujeres a la enseñanza superior, las mujeres siguen topándose con obstáculos cuando intentan ejercer puestos académicos clave en las universidades, participar en investigaciones relevantes y asumir funciones de liderazgo.

2. Las mujeres están sobrerrepresentadas entre el personal docente de los niveles educativos inferiores, mientras que su presencia es notablemente menor en la enseñanza superior (segregación vertical). Lo mismo ocurre en los puestos de dirección de centros educativos y en la elaboración de las políticas educativas. En muchos países, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los niveles superiores del profesorado y en los órganos de decisión de la enseñanza superior.

3. En el ámbito de la investigación, los hombres publican en promedio más artículos que las mujeres, lo que demuestra que existe una brecha de publicación entre ambos sexos. Las diferencias entre la cantidad de publicaciones académicas de hombres y la de mujeres persisten y son más acentuadas cuando se trata de publicaciones en las revistas más destacadas.

4. En las áreas de estudio STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) se observa una fuerte infrarrepresentación de las estudiantes en la mayoría de los países. Esta guarda estrecha relación con la infrarrepresentación de las investigadoras en esas áreas. A escala mundial, el porcentaje de mujeres que estudian ingeniería, industria y construcción o tecnologías de la información y la comunicación (TIC) se ubica por debajo del 25% en más de dos tercios de los países.

5. Durante la primera oleada de la pandemia de COVID-19, aunque la presentación de trabajos académicos para su publicación aumentó en todos los meses del periodo de confinamiento, la tasa de incremento por parte de las investigadoras fue considerablemente menor que la de los investigadores. Este déficit fue aún mayor en el caso de las cohortes más jóvenes de mujeres académicas.

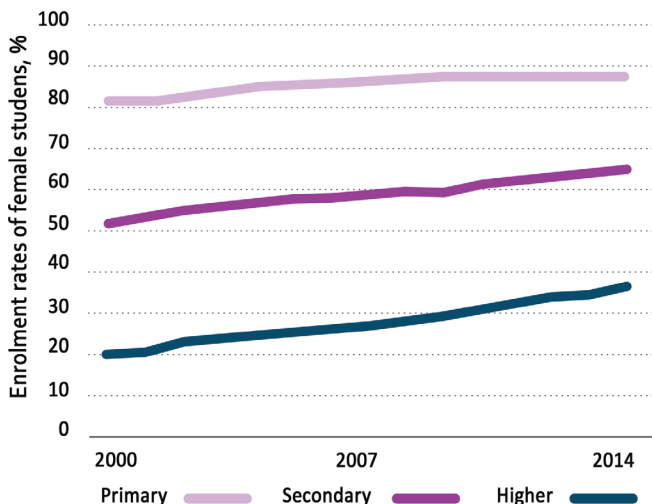
2.2. Áreas de estudio STEM como campo clave de la educación superior de las mujeres

Como se ha mencionado anteriormente, siguen existiendo graves disparidades en cuanto a la participación de las mujeres en la enseñanza superior. Por lo tanto, es muy importante centrarse en la consecución

ción de cátedras y títulos avanzados en áreas STEM por parte de las mujeres y en la brecha salarial para fomentar el liderazgo de las mujeres en la sociedad. Según el innovador informe de la Unesco (2017) titulado *Descifrar el código: la educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas*, las diferencias de género en la participación en la educación en áreas STEM en detrimento de las niñas ya son visibles en la educación de la primera infancia (AEPI) y se hacen más patentes en los niveles superiores. Las niñas parecen perder el interés por las materias STEM con la edad y se observan niveles más bajos de participación en los estudios avanzados de la enseñanza secundaria. En la educación superior, las mujeres representan solo el 35% de todos los estudiantes matriculados en campos de estudio relacionados con disciplinas STEM (Unesco, 2017, p. 11). Las diferencias de género también existen en las disciplinas STEM. Por ejemplo, solo el 3% de las estudiantes de educación superior optan por estudios de tecnologías de la información y la comunicación (TIC), ingeniería, fabricación y construcción, y ciencias naturales, matemáticas y estadística. Esta disparidad de género es alarmante, sobre todo teniendo en cuenta que las carreras STEM suelen considerarse los empleos del futuro, que impulsan la innovación, el bienestar social, el crecimiento inclusivo y el desarrollo sostenible.

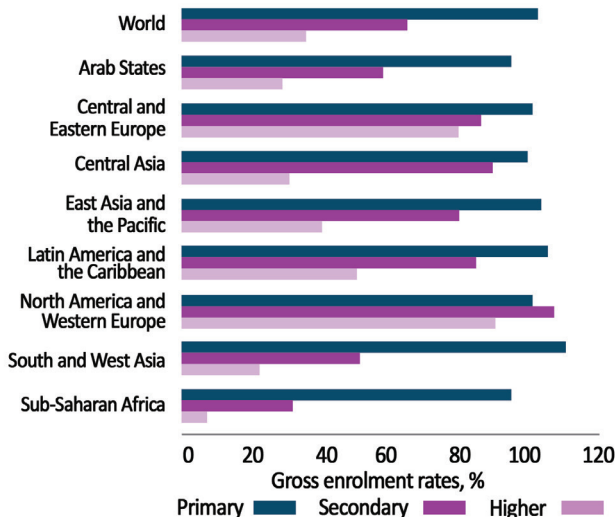
El informe también señala que los estudios transnacionales sobre el rendimiento escolar (que miden la adquisición o la aplicación de conocimientos) de más de 120 países y territorios dependientes presentan un panorama complejo. En los países de ingresos medios y altos de los que se dispone de datos sobre tendencias, las diferencias respecto de las desventajas de las niñas se están cerrando, sobre todo en las ciencias. Sin embargo, existen importantes diferencias regionales. Por ejemplo, las niñas superan a los niños en muchos países asiáticos, y la diferencia de puntuación entre ellos en el rendimiento de materias de ciencias es particularmente fuerte en los Estados Árabes, donde las niñas superan significativamente a los niños. Hay más países que demuestran que los chicos tienen ventajas en el rendimiento en matemáticas, y las diferencias de puntuación con relación a las chicas suelen aumentar entre los primeros y los últimos años de la educación primaria.

Figura 1 - *Tasa de matriculación de estudiantes mujeres, por nivel de educación, promedio mundial*



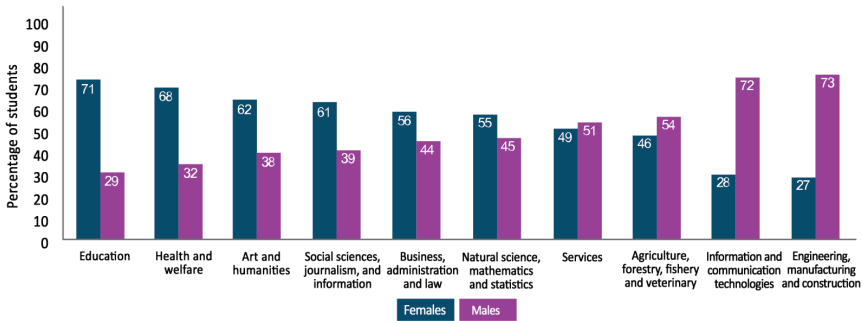
Fuente: Unesco (2017, p. 18) basado en datos originales del Centro de Datos del IEU (2016). Montreal, Instituto de Estadística de la Unesco. <http://data.uis.unesco.org/>

Figura 2 - *Tasa de matriculación de niñas desde la educación primaria hasta la superior en 2014, promedio mundial y regional*



Fuente: Unesco (2017, p. 18) basado en datos originales del Centro de Datos del IEU (2016). Montreal, Instituto de Estadística de la Unesco. <http://data.uis.unesco.org/>

Figura 3 - *Proporción de estudiantes femeninos y masculinos matriculados en la enseñanza superior por campo de estudio, media mundial*



Fuente: Unesco (2017), Centro de Datos IEU. <http://data.uis.unesco.org/>. Montreal, Instituto de Estadística de la Unesco. 20 basado en datos originales del IEU (2016).

Teniendo en cuenta esta situación, la Unesco ha prestado especial atención al tema como parte de sus esfuerzos para promover el empoderamiento de las mujeres y de las niñas a través de la educación y como respuesta a la decisión de sus Estados miembros con relación al papel de la Unesco para alentar a las niñas y a las mujeres a ser líderes en STEM, así como en las artes y el diseño (Unesco, 2017). Con este fin, se está debatiendo y practicando el enfoque STEAM de la educación. STEAM es un acrónimo que representa cinco disciplinas de enfoque: arte, ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.

3. Un buen ejemplo: la Universidad Internacional Asiática para Mujeres (AUW)

Revitalizar la presencia femenina en la enseñanza superior es muy importante para fomentar el liderazgo de las mujeres. Un buen ejemplo es la Universidad Internacional Asiática para Mujeres (AUW), que educa a estudiantes de diversas nacionalidades. La nota conceptual fue diseñada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en 2001, basándose en un informe sobre la educación superior en los países en desarrollo elaborado por el Grupo de Trabajo del Banco Mundial y las Naciones Unidas sobre la Educación Superior y la Sociedad (2000), titulado *La educación superior en los países en desarrollo: peligros y promesas*. En 2006, el Parlamento de Bangladesh ratificó la Carta de la AUW, que

garantizaba el estatus de la universidad como universidad internacional, no sectaria y totalmente independiente, con total autonomía institucional, libertad académica y exención de impuestos. Finalmente, la universidad aceptó su primera cohorte en 2008, formada por 130 mujeres jóvenes de seis países: Bangladesh, Camboya, India, Nepal, Pakistán y Sri Lanka. En 2018, la AUW celebró su décimo aniversario y su séptima ceremonia de graduación, en la que se graduaron 100 estudiantes de 12 países. Actualmente, 954 estudiantes de 17 países asiáticos están cursando carreras en la AUW.

La AUW pretende formar a mujeres que serán profesionales cualificadas e innovadoras, líderes en las empresas y comunidades en las que trabajarán y vivirán, y promotoras del entendimiento intercultural y del desarrollo humano y económico sostenible en Asia y en todo el mundo. La misión más amplia es la siguiente:

- Educar a las mujeres para que se conviertan en profesionales altamente motivadas y eficaces, líderes y ciudadanas orientadas al servicio.
- Proporcionar una comunidad de aprendizaje residencial vibrante y diversa en la que mujeres de gran talento procedentes de muchos entornos culturales y religiosos puedan crecer tanto intelectual como personalmente.
- Crear un entorno de aprendizaje centrado en el estudiante en el que las humanidades y las ciencias naturales y sociales establezcan una amplia base de investigación.
- Centrar el aprendizaje de las estudiantes en la adquisición de capacidades intelectuales, el crecimiento personal reflexivo, la capacidad de liderazgo y una perspectiva orientada al servicio.

La AUW ofrece cinco carreras: bioinformática, economía, ciencias del medio ambiente, política/filosofía y economía, y salud pública; y varias carreras menores: estudios asiáticos, biología, informática y ciencias de la comunicación, tecnología, estudios de desarrollo, economía, ciencias ambientales, finanzas y emprendimiento, finanzas y gestión, estudios de género, matemáticas, psicología y salud pública.

Además del programa ordinario de la universidad, esta ofrece un curso denominado *Pathways for Promise*, cuyo objetivo es identificar y educar a mujeres de gran talento procedentes de comunidades desfavorecidas. La AUW reconoce que las circunstancias no son un indicador del potencial y, por ello, ha establecido *Pathways for Promise* como un programa preparatorio flexible con capacidad para equipar suficientemente a cualquier mujer para la educación universitaria. En *Pathways for Promise*, las mujeres que no han tenido acceso a una formación de alta calidad en lengua inglesa o matemáticas pueden disfrutar de un año adicional de preparación preuniversitaria antes de la academia de acceso de

un año y del programa de licenciatura de tres años. Las estudiantes que tienen un gran potencial, pero escasas oportunidades de cursar estudios superiores se convierten, por tanto, en candidatas ideales para este programa. Todas las estudiantes de *Pathways for Promise* son las primeras de su familia en acceder a la universidad y representan a mujeres de los estratos socioeconómicos más pobres y de entornos difíciles. Por ejemplo, algunas son hijas de prestatarios de microfinanzas, minorías étnicas históricamente desatendidas, trabajadoras de fábricas de confección, trabajadoras de plantaciones de té, refugiadas y desplazadas internas.

Una de las exalumnas, Christina Tamang, procedente de Nepal y de la promoción de 2017, dice: “Tras graduarme en Biología en la AUW, volví a mi comunidad en Nepal. Incapaz de cumplir con las normas discriminatorias y patriarcales de allí, decidí instintivamente trabajar para la reforma social. Dirijo un proyecto de asociación entre la AUW y el Instituto Social Jesuita de Nepal para reclutar a 15 niñas procedentes de regiones de Nepal muy propensas al tráfico de personas para que estudien en la AUW a través de *Pathways for Promise*”. Cuando una mujer recibe educación, no es solo el individuo quien siente los resultados. Las familias, las aldeas y las naciones se ven afectadas de forma positiva por la educación de una mujer y las decisiones que toma gracias a esta oportunidad.

Desde 2008, la AUW ha proporcionado una educación superior excepcional a casi 2.000 alumnas y exalumnos. Al igual que Christina, el 75% de las graduadas regresan a sus países de origen para tener un impacto visible en sus comunidades. El otro 25% tiene la posibilidad de continuar su formación en escuelas de posgrado reconocidas internacionalmente. Dondequiera que se encuentren, las graduadas de la AUW pueden encontrarse en la vanguardia de los cambios en sus comunidades.

Como dice Christina, “todo el mundo tiene mantras de igualdad en la punta de la lengua, pero no necesariamente en la cabeza, el corazón y las manos. Si la gente se atreve a transformarse desde dentro, creo que la reforma social y la igualdad son inevitables. Juntos, podemos crear una sociedad justa”. En este sentido, la AUW es una universidad arraigada en el conocimiento para el servicio, impulsada por los imperativos del cambio. La AUW no es un lugar donde las mujeres se retiran de las realidades del mundo o de las necesidades de su comunidad. Es un lugar de estudio, contemplación y compromiso deliberado. En este caso la AUW sigue la afirmación del Papa Francisco de que “siempre es posible volver a desarrollar la capacidad de salir de sí hacia el otro. Sin ella no se reconoce a las demás criaturas en su propio valor, no interesa cuidar algo para los demás, no hay capacidad de ponerse límites para evitar el sufrimiento o el deterioro de lo que nos rodea. La actitud básica de auto-

trascenderse, rompiendo la conciencia aislada y la autorreferencialidad, es la raíz que hace posible todo cuidado de los demás y del medio ambiente, y que hace brotar la reacción moral de considerar el impacto que provoca cada acción y cada decisión personal fuera de uno mismo. Cuando somos capaces de superar el individualismo, realmente se puede desarrollar un estilo de vida alternativo y se vuelve posible un cambio importante en la sociedad” (*Laudato si'*, 208).

4. Otras implicaciones

En el marco de la pandemia de la COVID-19, la desigualdad de género en todo el mundo se ha exacerbado y es cada vez más complicada. Esto tiene una clara implicación para las instituciones de educación superior, que deben desarrollar estrategias e iniciativas para apoyar aún más la participación de las mujeres en el liderazgo de las comunidades. Las instituciones de educación superior deben contar con políticas de acceso a la diversidad y la inclusión para la plena participación profesional de las mujeres en la educación superior y fomentar el desarrollo académico de las mujeres, las minorías y las personas marginadas.

Teniendo en cuenta las recomendaciones de los ODS, la Comisión Internacional sobre el Futuro de la Educación de la Unesco, que estableció la visión de la comunidad internacional para la educación de cara al 2050 y más allá, enumeró los siguientes puntos clave para reimaginar la educación en su Propuesta para renovar la Educación publicada en 2020:

- El lugar de enseñanza en una sociedad más amplia: el fortalecimiento de la educación pública común.
- La organización y la gobernanza de la educación: construir ecosistemas educativos inclusivos.
- Contenidos y métodos de enseñanza y aprendizaje: fomentar la co-construcción del conocimiento y la comunión pedagógica.
- Nuevos tiempos para los profesores.
- Funciones clave en la educación superior.
- La urgencia de la solidaridad global y la cooperación internacional.

En noviembre de 2021, tras dos años de debates, la Unesco publicó *Reimaginar juntos nuestro futuro: un nuevo contrato social para la educación*. Los puntos principales del documento incluyen un futuro educativo más equitativo, disrupciones y transformaciones emergentes, pedagogías de la cooperación y la solidaridad, planes de estudio y bienes comunes de conocimiento en evolución, trabajo transformador de los profesores, salvaguarda y transformación de las escuelas, educación en diferentes

tiempos y espacios, investigación e innovación, solidaridad global y cooperación internacional. Este informe señala la importancia de cerrar la brecha de género y revertir los daños causados por la desigualdad global y los grandes retrocesos creados por la pandemia de la COVID-19. Además, afirma que las universidades y otras instituciones de educación superior deben ser activas en la construcción de un nuevo contrato social para la educación, y es esencial permitir que todos participen en la construcción del futuro de la educación.

Esto resuena con las palabras del Papa Francisco en su discurso en la Universidad Sofía de Tokio en 2019: “Puesto que las universidades siguen siendo el lugar principal en el que se capacitan los líderes futuros, es necesario que el conocimiento y la cultura en toda su amplitud inspire todos los aspectos de las instituciones educativas volviéndose cada vez más inclusivas y generadoras de oportunidad y de promoción social”. El Papa Francisco también señaló que “el estudio universitario de calidad, más que considerarlo el privilegio de unos pocos, tiene que ir acompañado por la conciencia de saberse servidores de la justicia y del bien común; servicio a implementarse en el área que a cada uno le toque desarrollar. Una causa que nos compete a todos; el consejo de Pedro a Pablo sigue siendo cierto hoy: no olvidemos a los pobres”. Se espera que la presencia de las mujeres en los centros de enseñanza superior desempeñe un papel importante en el fomento de la autonomía y el liderazgo de las mujeres en la sociedad, como símbolo de una educación inclusiva y equitativa, que es exactamente lo que se necesita hoy en día.

Referencias

Apostolic Exhortation Evangelii gaudium of the Holy Father Francis to the Bishops, Clergy, Consecrated Persons, and the Lay Faithful on the Proclamation of the Gospel in Today's World. Vatican Press. 2013. https://www.vatican.va/content/dam/francesco/pdf/apost_exhortations/documents/papa-francesco_esortazione-ap_20131124_evangelii-gaudium_en.pdf

Laudato si' of the Holy Father Francis on Care for Our Common Home. Dicastero per la Comunicazione - Libreria Editrice Vaticana. 2015. <http://tffe.net/report/downloads/report/whole.pdf>

Pope Francis' Message to Students at Universitas Sedes Sapientiae at Sophia University. (26 November 2019). Libreria Editrice Vaticana. <https://www.sophia.ac.jp/eng/news/2019/news1211addressofpope.html>

Unesco (2017). *Cracking the code: Girls' and women's education in science, technology (STEM).* <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000253479>

Unesco (2021a). *Women in Higher Education: Has the female advantage put an end to*

gender inequalities? Unesco and Unesco International Institute for Higher Education in Latin America and the Caribbean (IESALC). <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377182?1=null&queryId=dc716052-a9e6-420e-a943-379fe45bec59>

Unesco (2021b). *Reimagining our futures together: A new social contract for education*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379707>

World Bank/UN Task Force on Higher Education and society (2000). *Higher Education in Developing Countries: Peril and Promise*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000120631?2=null&queryId=a24b2adb-b00d-4410-9de3-1806ae2b8bbc>

Temas específicos

Prejuicios, obstáculos, acciones propuestas
según la perspectiva de la “equidad” y la “igualdad”

La equidad como factor clave para la solidaridad inclusiva

Miki Sugimura

1. Diferencia entre igualdad y equidad

Igualdad y equidad se utilizan a menudo como sinónimos. Sin embargo, hay diferencias entre los dos términos: la igualdad se refiere a proporcionar el mismo nivel de oportunidades y apoyo a todos los segmentos de la sociedad. En el contexto de la política social, la igualdad es el derecho de los distintos grupos de personas, como los de distinto género o raza, a disfrutar de los beneficios de un estatus social similar y recibir el mismo trato. La equidad, por el contrario, ofrece distintos niveles de apoyo en función de las necesidades específicas de cada persona o de su capacidad para lograr una mayor equidad en el trato y los resultados.

La diferencia entre ambos conceptos se utiliza en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como una clara distinción. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030) es un conjunto de objetivos internacionales de desarrollo desde 2016 a 2030 que fue adoptado por la Cumbre de Desarrollo Sostenible de la ONU, celebrada en septiembre de 2015, basándose en el éxito de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). La Agenda 2030 enumera los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que constan de 17 objetivos y 169 metas para erradicar la pobreza y lograr un mundo sostenible. Los ODS son objetivos universales que no solo son aplicables en los países en desarrollo, sino también en los países desarrollados, y que se comprometen a “no dejar a nadie atrás” en todo el proceso de implementación.

Para hacer realidad el objetivo de “no dejar a nadie atrás”, la igualdad y la equidad son conceptos indispensables. En otras palabras, para garantizar que nadie se quede atrás en una sociedad diversa, y para contribuir al desarrollo social sostenible, es necesario no solo garantizar la igualdad de oportunidades, sino también considerar la igualdad de resultados. Por ejemplo, el Objetivo 4 de los ODS establece claramente la importancia de la equidad en la educación: “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”. Esto significa respetar y apoyar el mantenimiento de la diversidad y, al mismo tiempo, incluir la diversidad

en el conjunto de la sociedad. En este caso, no se trata solo de la igualdad de tener la oportunidad de recibir educación, sino de una educación equitativa que tenga en cuenta las diversas situaciones y necesidades de cada individuo.

2. *Solidaridad inclusiva hacia el bien común*

La agenda política promovida por *Laudato si'* se sobrepone a la de los ODS. Annett (2016) encontró que *Laudato si'* pide un tipo diferente de progreso, en el que haya sistemas de producción menos contaminantes, sosteniendo un modelo de vida, de gozo y de convivencia no consumista (*Laudato si'*, 112), escapando de los confines del paradigma tecnocrático y la esclavitud del individualismo. Dado que el desarrollo sostenible es una agenda holística que combina la reducción de la pobreza, la inclusión social y el uso sostenible de los recursos de la tierra, *Laudato si'* pide una solución que requiere “una aproximación integral para combatir la pobreza, para devolver la dignidad a los excluidos y simultáneamente para cuidar la naturaleza” (*Laudato si'*, 139). En palabras del Papa Francisco, “el principio del bien común se convierte inmediatamente, como lógica e ineludible consecuencia, en un llamado a la solidaridad y en una opción preferencial por los más pobres” (*Laudato si'*, 158) y Annett dice que “la solidaridad es un reflejo de que somos interdependientes y no independientes, y como tal, es el pegamento que mantiene unido el bien común. Es, por lo tanto, el polo opuesto al interés propio”.

Para la puesta en práctica de la orientación hacia el bien común animada por la solidaridad inclusiva, *Laudato si'* afirma: “Muchas cosas tienen que reorientar su rumbo, pero ante todo la humanidad necesita cambiar. Hace falta la conciencia de un origen común, de una pertenencia mutua y de un futuro compartido por todos. Esta conciencia básica permitiría el desarrollo de nuevas convicciones, actitudes y formas de vida” (*Laudato si'*, 202). *Evangelii gaudium* señala: “De nuestra fe en Cristo hecho pobre, y siempre cercano a los pobres y excluidos, brota la preocupación por el desarrollo integral de los más abandonados de la sociedad” (*Evangelii gaudium*, 186).

Es importante considerar la solidaridad inclusiva desde la perspectiva de la equidad a la hora de atender a los desatendidos o marginados de la sociedad. El término ‘inclusivo’ procede de la palabra ‘inclusión social’ con una filosofía de política pública que “apoya y acoge a todos los ciudadanos como miembros de la sociedad para que no estén aislados o excluidos”. La ‘inclusión social’ se popularizó en Europa durante los años ochenta y noventa como un concepto global que orienta las políticas para promover y garantizar la participación social. En respuesta,

la exclusión social se define como un estado o proceso dinámico en el que los ciudadanos se ven impedidos de participar en las actividades sociales y son empujados a los márgenes de la sociedad.

3. *Acciones para las mujeres excluidas social y políticamente*

Actualmente, casi todos los organismos y sectores se centran en las mujeres. Sin embargo, se preocupan por considerar diferentes categorías de mujeres y dirigen su apoyo a las mujeres más excluidas y vulnerables desde el punto de vista social. Aunque algunos grupos minoritarios son ricos a pesar de estar apartados del poder político manifiesto o del reconocimiento social, la mayoría de los grupos excluidos social y políticamente son también pobres o están económicamente excluidos. Aunque algunas mujeres pueden pertenecer a una familia rica y vivir con un lujo relativo, en las culturas patriarcales tradicionales, tendrían un control independiente muy limitado sobre los recursos económicos y, lo que es más importante, también estarían excluidas económicamente.

3.1. El caso de Nepal a nivel nacional

Por ejemplo, en Nepal, como contexto local, los incluidos y excluidos de la sociedad pueden clasificarse de la siguiente manera.

Cuadro 1 - *Los incluidos, los excluidos y los vulnerables en el caso de Nepal*

THE INCLUDED	THE EXCLUDEED
<ul style="list-style-type: none"> • Men (especially those from high status groups) • The well-off/higher class • “Dominant Group(s)” as defined in Nepali society by: <ul style="list-style-type: none"> – Caste/ethnicity: <i>Khas Arya</i> – Region: Hill therefore, hill people or <i>Paharis</i> – Religion: Hindu – Language: Nepali – Assets: Land owner • Heterosexuals • Citizens • Persons without disabilities • Adults in prime • People living in the capital, large towns 	<ul style="list-style-type: none"> • Women • The poor/lower class • Marginalized/Excluded Groups as defined in Nepali society by: <ul style="list-style-type: none"> – Caste/ethnicity: Dalits, OBCs and Adibasi Janajatis – Region: Plains, therefore people from the plains or <i>Madhesis</i> – Religion: Muslims and other non-Hindus – Language: Non-Nepali languages – Assets: Landless • LGBTI community • Non-Citizens • Persons without disabilities • Persons with disabilities • People living in remote/difficult geographical locations (e.g. Far West and Karnali)

(sigue)

THOSE NOT VULNERABLE	THOSE NOT VULNERABLE
<ul style="list-style-type: none"> • People living in areas not affected by earthquakes, floods or droughts • Non-HIV affected people • Those not employed in sex work or trafficked • Adults in prime 	<ul style="list-style-type: none"> • People living in areas affected by earthquakes, floods or droughts • HIV affected people • Sex workers or trafficked people • Children, adolescents, older people

Fuente: Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género e Inclusión Social, 2017, p. 15.

Según el Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género e Inclusión Social (GESI), “gran parte del trabajo que los Socios de Desarrollo han realizado sobre la igualdad de género y la inclusión social en Nepal desde 2006 ha previsto tres catalizadores interrelacionados para el cambio: 1) aumentar el acceso de las mujeres, los pobres y los grupos excluidos a los medios de subsistencia y a los beneficios, 2) proporcionar una plataforma para que las mujeres, los pobres y los grupos excluidos se comprometan de manera significativa con las instituciones que dan forma a sus opciones de vida, influyan en ellas y las hagan responsables, y 3) crear cambios en las reglas del juego que perpetúan la discriminación de género y la exclusión social” (Grupo de Trabajo GESI, 2017, p. 39). El Departamento de Desarrollo Internacional de Nepal también ha añadido un nuevo marco que resulta especialmente útil para vincular la agenda de inclusión con el compromiso de los ODS de “no dejar a nadie atrás”. También pide la inclusión económica y la mejora del acceso a los servicios básicos para mejorar la vida cotidiana de los individuos y grupos excluidos lo más rápidamente posible. También pide que se trabaje a más largo plazo en las estructuras formales e informales, las normas sociales, la legislación e instituciones discriminatorias y los acuerdos políticos excluyentes que siguen excluyendo y “dejando atrás” a determinados grupos. Sin embargo, este marco contiene un elemento adicional: una mejor comprensión basada en datos, contexto y pruebas. Esto es extremadamente importante para el Grupo de Trabajo GESI, pero aún no ha recibido la atención colectiva que requiere.

Cuadro 2 - ODS: *Leave No One Behind*
por el Departamento de Desarrollo Internacional de Nepal

Leave No One Behind - reaching those furthest behind first		
Participation and Agency		
UNDERSTAND for action: <i>Data, Context, Evidence</i>	EMPOWER for change: <i>Voice, Empowerment, Accountability</i>	INCLUDE for opportunity: <i>Inclusive Growth, Institutions and Services</i>

(sigue)

Strengthen statistical capacity and use of <i>disaggregated</i> data to track and report progress	<i>Increase voice, choice and control.</i> Engage in programme design, delivery, M&E and beneficiary feedback	Promote <i>inclusive growth and economic inclusions</i>
Establish <i>who is being left behind</i> , where, and why they are excluded	Shift harmful <i>social norms</i> and reform discriminatory legislation and institutions	Promote inclusive <i>political settlements, institutions, systems</i> and stability
Build evidence to identify <i>what works</i> in different contexts	Support Civil Society to represent & support those left behind and <i>hold governments and implementers to account</i>	Ensure access to <i>inclusive basic services</i> , accessible infrastructure and <i>social protection</i>
Partnerships and Accountability		

Fuente: Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género e Inclusión Social, 2017, p. 41.

3.2. Caso de la Unión Europea a nivel regional

La Unión Europea, como organización regional, está plenamente comprometida con la aplicación de los cuatro ámbitos fundamentales señalados en el Plan de Acción en materia de Género (2016-2020) (GAP II) a través de sus acciones exteriores:

1. Garantizar la integridad física y psicológica de las niñas y las mujeres.
2. Promover los derechos sociales y económicos, y el empoderamiento de las mujeres y niñas.
3. Reforzar la voz y la participación de las niñas y las mujeres.
4. Cambiar la cultura institucional para cumplir más eficazmente los compromisos de la UE.

Para hacer frente a esta situación, el nuevo Plan de Acción para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en la Acción Exterior 2021-2025 (GAP III) de la UE tiene por objetivo acelerar los avances en el empoderamiento de las mujeres y niñas, y salvaguardar los logros conseguidos en materia de igualdad de género durante los 25 años transcurridos desde la adopción de la Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción. Según la UE, “aunque se han registrado algunos avances importantes, si bien desiguales, en el fomento de los derechos de las mujeres y las niñas, ningún país del mundo está en vías de alcanzar la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas de aquí a 2030. Además, las consecuencias sanitarias y socioeconómicas de la crisis de la COVID-19 afectan de manera desproporcionada a las mujeres y niñas. Por ejemplo, debido al porcentaje más alto de mujeres que trabajan en la economía sumergida y en sectores vulnerables, su tasa de pérdida de empleo es 1,8 veces mayor que la de los varones. La tasa de po-

breza de las mujeres podría aumentar un 9,1%” (Comisión Europea, 2020). El alto representante y vicepresidente Josep Borrell ha declarado lo siguiente: “Conceder los mismos derechos a todos empodera a nuestras sociedades, haciéndolas más ricas y seguras. Es un hecho que va más allá de los principios o las obligaciones morales. La participación y el liderazgo de las mujeres y las niñas son esenciales para la democracia, la justicia, la paz, la seguridad, la prosperidad y un planeta más verde. Mediante este nuevo Plan de Acción en materia de género, estamos impulsando un mayor y más rápido avance hacia la igualdad entre hombres y mujeres” (Comisión Europea, 2020).

4. Diversidad, equidad e inclusión como objetivos comunes con cuidado

Hoy en día, los temas de diversidad, equidad e inclusión están siendo reconocidos por diversas partes interesadas. Además de las actividades nacionales y multilaterales como las de los países en vías de desarrollo, tal y como se ha visto en el apartado anterior, actualmente hay muchos ejemplos en los que el sector privado, como las empresas, está incorporando en sus actividades principios que hacen hincapié en el respeto hacia la diversidad. El liderazgo de las mujeres también se discute cada vez más en el contexto del desarrollo y la utilización de los recursos humanos en el sector privado. La relación entre mayorías y minorías se examina desde diversas perspectivas, como la lengua, la religión, el género y la clase social, y se buscan medidas de convivencia multicultural.

Se espera que esta dirección, combinada con las actividades destinadas a alcanzar los objetivos establecidos en los ODS, sea cada vez más activa en los años que faltan para alcanzar el 2030. Debemos tener cuidado de que esta dirección no acabe siendo un objetivo formal o ficticio para obtener beneficios. *Evangelii gaudium* afirma que “los mecanismos de la economía actual promueven una exacerbación del consumo, pero resulta que el consumismo desenfrenado unido a la inequidad es doblemente dañino del tejido social. Así la inequidad genera tarde o temprano una violencia que las carreras armamentistas no resuelven ni resolverán jamás. Solo sirven para pretender engañar a los que reclaman mayor seguridad, como si hoy no supiéramos que las armas y la represión violenta, más que aportar soluciones, crean nuevos y peores conflictos. Algunos simplemente se regodean culpando a los pobres y a los países pobres de sus propios males, con indebidas generalizaciones, y pretenden encontrar la solución en una ‘educación’ que los tranquilice y los convierta en seres domesticados e inofensivos. Esto se vuelve todavía más irritante si los excluidos ven crecer ese cáncer social que es la corrupción profundamente arraigada en muchos países –en sus gobiernos, em-

presarios e instituciones– cualquiera que sea la ideología política de los gobernantes” (*Evangelii gaudium*, 60). Si bien la importancia de los ODS es evidente, también debemos garantizar que estos objetivos comunes no se conviertan en meras formalidades. Esto requiere una solidaridad inclusiva basada en las perspectivas de humanidad y cuidado.

Referencias

Annett, A (2016). Laudato si' and Inclusive Solidarity: the Ideology of the Market and the Reality of Inequality. *The Pontifical Academy of Social Sciences*. <https://www.pass.va/content/dam/casinapioiv/pass/pdf-volumi/studia-selecta/studiaselecta01pass.pdf> (recuperado el 16 de enero de 2022).

Apostolic Exhortation Evangelii gaudium of the Holy Father Francis to the Bishops, Clergy, Consecrated Persons and the Lay Faithful on the Proclamation of the Gospel in Today's World. Vatican Press. 2013. https://www.vatican.va/content/dam/francesco/pdf/apost_exhortations/documents/papa-francesco_esortazione-ap_20131124_evangelii-gaudium_en.pdf

European Commission (2020). *Gender Action Plan – putting women and girls' rights at the heart of the global recovery for a gender-equal world*. https://ec.europa.eu/international-partnerships/news/gender-action-plan-putting-women-and-girls-rights-heart-global-recovery-gender-equal-world_en (recuperado el 17 de enero de 2022).

Gender Equality and Social Inclusion Working Group (2017). *A common framework for gender equality and social inclusion*. GESI Working Group.

Laudato si' of the Holy Father Francis on Care for Our Common Home. Dicastero per la Comunicazione - Libreria Editrice Vaticana. 2015. <http://tfhe.net/report/downloads/report/whole.pdf>

Las mujeres en la ciencia y el mundo académico

Anna Berga Timoneda, Pilar Bontá, Silvana Zanlungo Matsuhira

Introducción

Hoy en día, las mujeres se han convertido en una mayoría dominante en las aulas universitarias de gran parte del mundo. Sin duda, su acceso masivo a las universidades en los últimos años ha supuesto un importante avance en materia de derechos humanos, justicia social y progreso económico. Pero como afirma el último estudio de la Unesco sobre las mujeres en la educación superior, la ventaja termina ahí, ya que “la igualdad de acceso no es suficiente para el cumplimiento de la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la sociedad” (Unesco, 2021).

A pesar del notable aumento de la participación de las mujeres en la educación superior, todavía queda un largo camino por recorrer para lograr la igualdad de género en el mundo académico. Aunque los datos demuestran que en los últimos años ha aumentado considerablemente el número de mujeres que se doctoran, siguen siendo una minoría entre los graduados de doctorado en la mayoría de los países de la OCDE (Unesco, 2021, p. 24). Como consecuencia, a pesar de la entrada masiva de mujeres en el mundo académico, seguimos encontrando el conocido fenómeno de “la tubería que pierde”: la pérdida de talento femenino a medida que se asciende en la carrera académica (SHE Figures 2021). A pesar de los grandes esfuerzos realizados a diferentes niveles y de los avances en el papel de las mujeres en el mundo académico en los últimos años, todavía queda camino por recorrer para invertir la infrarrepresentación de las mujeres en el personal investigador, en las cátedras o en los puestos de decisión (rektorados) de las universidades.

Las barreras que lo impiden son estructurales, culturales y, en consecuencia, a menudo invisibles. El conocido efecto “techo de cristal” ilustra la discriminación o los prejuicios de género que las mujeres encuentran como impedimento para acceder a los puestos de decisión. Existe una menor representación femenina en los puestos de poder dentro del mundo académico que tiene su equivalente en el mundo social y empresarial, dado que las universidades y centros de investigación son un espejo de la sociedad.

Además de esta menor representación en el mundo académico (segregación vertical), también existe un notorio sesgo en la representación de varones y mujeres según las áreas de conocimiento (segregación horizontal). Este sesgo de género se percibe ya a una edad temprana, en el momento de elegir la carrera universitaria, y se ilustra en la sobrerrepresentación de las mujeres en los campos de las humanidades y la educación, y en una infrarrepresentación de las niñas en las disciplinas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) (Unesco, 2019). Esta segregación horizontal es un claro ejemplo de cómo la interiorización y naturalización de los estereotipos de género, atribuidos a las áreas de conocimiento diferenciales de niños y niñas, los sesgos y las ideas preconcebidas, acaban generando expectativas diferenciales sobre las disciplinas a estudiar y trabajar desde edades tempranas.

La infrarrepresentación de las mujeres en las áreas científicas y tecnológicas en las aulas universitarias se mantiene a lo largo de la carrera académica. Mientras que la segregación vertical deja a las mujeres infrarrepresentadas en los puestos más altos del escalafón académico (la media europea de catedráticas es del 26,2%), la segregación horizontal hace que la representación de las mujeres siga siendo muy baja en determinados campos de estudio, lo que tiene consecuencias para las futuras oportunidades profesionales, así como para los sesgos de investigación y la pérdida de talento. Por lo tanto, aunque en algunos países ya se ha alcanzado la paridad en el nivel de doctorado, las mujeres solo representan el 22,4% de los titulados de doctorado en las áreas de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), o el 30% en Ingeniería. Analizando cómo se mantienen estos sesgos de género según el área de estudio hasta la cúspide del escalafón académico entre los profesores titulares, se observa que la mayor proporción de mujeres se encuentra en Humanidades (35%), Ciencias Sociales (30,9%) y la menor en Ciencias (22%) e Ingeniería y Tecnología (17,9%) (SHE Figures 2021).

La segregación vertical también se refleja en la infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de dirección. Según la Asociación Europea de Universidades (EUA), en 2020 solo el 15% de los rectores de las universidades miembros de 48 países eran mujeres, frente al 85% de varones. En América Latina, la situación es ligeramente mejor según las cifras de la encuesta de Unesco IESALC 2020, que muestra que el 18% de las universidades públicas de la región tienen rectoras. El resultado se obtuvo de una muestra de nueve países latinoamericanos: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, México, Panamá, Perú y Venezuela (Unesco IESALC, 2021).

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 recogen en su objetivo número 5 la igualdad de género; no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales

para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Así, promover la igualdad de género no es solo una cuestión de justicia social, sino también de progreso económico y social, y el papel de las universidades y el mundo académico es importante en esta transformación para un mundo mejor. Por un lado, romper los techos de cristal que persisten y dificultan el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad y de toma de decisiones. En segundo lugar, romper con los estereotipos de género que construyen un imaginario social que hace que el colectivo femenino desestime los campos de estudio STEM, que también implica que los estudiantes varones rara vez opten por carreras relacionadas con el trabajo social, como la educación infantil o la enfermería. Estas carreras relacionadas con el “cuidado” se han asociado a valores femeninos, pero, sin duda, sería necesario contar con varones y mujeres, desde la corresponsabilidad, para construir un mundo mejor.

En este capítulo analizaremos algunas de las principales barreras que persisten y siguen generando desigualdades en el ámbito académico. En la segunda parte, presentamos dos buenos ejemplos en Chile y Cataluña (España), para mostrar cómo nuestras universidades están trabajando para avanzar desde el compromiso con la cultura de la igualdad.

1. *Nudos críticos/barreras*

La incorporación de la mujer a la educación superior es un fenómeno relativamente reciente en la historia del mundo. No fue hasta mediados del siglo XX que las mujeres comenzaron a participar en las universidades, principalmente en algunas áreas relacionadas con la educación y las ciencias sociales. Sin embargo, después de aproximadamente 60 años, siguen existiendo importantes desigualdades en el ámbito académico (González García et al., 2002). Aunque existen áreas disciplinarias con mayor equidad de varones y mujeres, es evidente que los cuerpos académicos y su producción siguen teniendo una presencia predominantemente masculina (Arriagada, 2016). En este contexto, parece relevante revisar algunos fenómenos que permiten comprender las desigualdades de género que se reproducen en el sistema de educación superior y principalmente en la academia.

1.1. Sexismo institucionalizado

El sexismo es la reproducción de una inequidad genérica, es decir, la discriminación que se hace de alguno de los dos sexos, apoyada en un conjunto de valores y mecanismos legitimadores de la superioridad sexual y, desde luego, de la inferioridad sexual basada en la valo-

ración del sexo de las personas, que mantiene en situación de inferioridad, subordinación y explotación al sexo/género dominado (Maceira Ochoa, 2004).

En el mundo moderno, el sexismo no es un hecho aislado o excepcional, sino una práctica rutinaria que se reproduce y naturaliza diariamente. Se trata de percepciones y prácticas de sentido común –apoyadas en la certeza de una distinción natural entre mujeres y hombres– que establecen lugares jerárquicos entre los sexos y postulan una posición de supremacía en lo masculino (Buquet et al., 2018). En este sentido, el sexismo es performativo: se realiza en la acción. Es en la vida cotidiana, en la enmarañada red de las interacciones sociales, donde se manifiesta, se consume y se reproduce (Mingo y Moreno, 2017, en Buquet et al., 2018).

El sexismo es un fenómeno que tiene consecuencias de largo alcance en el sistema universitario y académico, ya que se reproduce en la base de las relaciones sociales. Aunque es difícil de medir, se materializa día a día en la experiencia de las mujeres, afectando no solo su calidad de vida, sino también produciendo obstáculos reales para el desarrollo de una carrera académica satisfactoria. Los entornos universitarios se rigen principalmente por relaciones jerárquicas y lógicas de autoridad. La propia estructura de dicha institucionalidad en las universidades es, por tanto, un espacio fértil para la reproducción y naturalización del sexismo (Buquet et al., 2018).

En este sentido, es pertinente hablar de sexismo institucionalizado, ya que se trata de prácticas que responden a discursos hegemónicos sobre la distinción entre los sexos que, de alguna manera, introducen sesgos de género en el espacio académico, produciendo desigualdades en las trayectorias vitales que afectan a las mujeres. Así, la participación de las mujeres en las universidades y academias actuales sigue siendo conflictiva, porque conlleva precisamente esa reivindicación, la de una estructura académica que se ha construido con base en la marginación sistemática de las mujeres, legitimada en discursos y argumentos hegemónicos, homogéneos y misóginos que persisten en el mundo actual, traducidos en lo que hoy podemos llamar sexismo institucionalizado (Buquet et al., 2018).

1.2. Cuidado y corresponsabilidad

La pandemia de la COVID-19 ha exigido el aislamiento social para frenar la propagación del virus, lo que ha supuesto simultáneamente que la crisis de los cuidados se agudice y se haga más visible. Esta situación ha provocado un deterioro de la calidad de vida y de la salud mental de las personas, especialmente de aquellas que tienen responsabilidades de cuidado, que en su gran mayoría son mujeres. El espacio aca-

démico no es una excepción; de hecho, ha sido una de las reivindicaciones más visibles en los últimos años en las publicaciones, mostrando el impacto que el confinamiento ha tenido en la producción científica y la carrera académica de las mujeres¹. Para conciliar la vida académica con la personal y familiar, además de responder a los estereotipos y mandatos de género, las mujeres han tenido que esforzarse y hacer frente a la carga emocional, psicológica y física que supone afrontar los retos laborales y personales.

En este contexto, el fomento de dinámicas de corresponsabilidad y de prácticas que aboguen por una mayor equidad en el reparto de tareas dentro del hogar son pasos clave para avanzar hacia relaciones más justas y equitativas, y hacia un horizonte de mayor bienestar que nos permita a todos asumir el compromiso y la responsabilidad de mantener la sostenibilidad de la vida. En este reto, las universidades y la academia juegan un papel central, ya que su misión es educar a las personas y producir conocimientos que promuevan y favorezcan el pleno crecimiento y desarrollo de las sociedades, contribuyendo al reconocimiento de los cuidados y fortaleciendo prácticas corresponsables que desmitifiquen la asignación de roles y nos inviten a transitar colectivamente por un camino de igualdad de oportunidades.

Siguiendo a Lisa Sowle Cahil, María Clara Bingemer y Bárbara Schellhammer en el capítulo “Definición de cuidado”, el desafío en materia de políticas de cuidado implica no solo cuidar a los demás, sino también destacar la práctica del “cuidado de sí mismo”, salvaguardando el autocuidado y el bienestar personal de quienes cuidan, porque para cuidar a los demás, primero debemos trabajar por el cuidado de nosotros mismos. Esta consideración es un elemento clave para fomentar la justicia y la conciencia social, el respeto mutuo y el bien común, principios fundamentales de la encíclica *Laudato si'* (Sobre el cuidado de nuestro hogar en común) del Papa Francisco.

Por último, y desde el punto de vista institucional, Inés Lozano (2016) plantea la necesidad de avanzar en materia de cuidados y conciliación a través de apoyos y recursos del sistema universitario como guarderías o centros de día, así como una mayor flexibilidad de horarios y más políticas de género con base en el principio de corresponsabilidad como práctica necesaria para la construcción de relaciones equitativas y justas.

¹ Algunas de las publicaciones sobre el impacto de la pandemia en el ámbito académico están disponibles en los enlaces de la bibliografía.

1.3. Estereotipos de género en las actividades académicas y de investigación

Los estereotipos de género son una opinión o prejuicio generalizado acerca de atributos o características que varones y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar. De este modo, se omite la dimensión histórica, cultural y construida de estos atributos, asignándoles un carácter estable, fijo, permanente, incuestionable e inmutable (Maceira Ochoa, 2004). Como afirman Lucia Corno y Paolo Gomarasca en el capítulo “Estereotipos de género y segregación por discriminación”, los estereotipos de género implícitos (inconscientes) o explícitos (conscientemente avalados) son clave para analizar las dimensiones ocultas de la desigualdad de género (valores, creencias, actitudes y prácticas que mantienen las jerarquías de poder). Dichos estereotipos y jerarquías de género se producen y reproducen en todos los ámbitos de la vida, incluido el científico y el académico, en el que existen importantes brechas que muestran la persistencia de la segregación vertical y horizontal.

Aunque la participación de las mujeres académicas en la educación superior ha aumentado y la cultura académica se ha diversificado, la universidad sigue considerándose un espacio donde las mujeres están subrepresentadas en los puestos clave y su participación en la construcción del conocimiento sigue siendo minoritaria e infravalorada (Muñoz-García, 2020). Otros estudios también muestran que existe un bajo porcentaje de mujeres en los contratos a tiempo completo y en la categoría de profesor titular (Aper y Fry, 2003, en Muñoz-García, 2020), así como diferencias en los procesos de jerarquización (Gaskell, 2013, en Muñoz-García, 2020). Estas brechas pueden explicarse como producto de la reproducción del sexismo y la consecuente socialización de género que ha establecido una estructura patriarcal y binaria de la realidad. Además, la inserción de las mujeres en los espacios universitarios se argumenta su ventaja natural para ayudar y asistir, no en su aporte como académicas e investigadoras; no es casualidad que hasta hoy –casi 150 años después– en los contextos universitarios se siga reproduciendo la idea de que las mujeres hacen y los varones piensan; y se mantiene el trabajo doméstico de la universidad a cargo de las mujeres, donde adquieren responsabilidades y tareas relacionadas con el cuidado, que se desvalorizan frente a las actividades de investigación (Husu y Hearn, 2019; Mandiola et al., 2019, en Muñoz-García, 2020).

Superar el sexismo en la escuela y en el sistema de educación superior implica profundizar en situaciones cotidianas normalmente invisibles, a veces inconscientes, inadvertidas, no problematizadas, silenciadas, arraigadas en creencias, mitos, supuestos, visiones y actitudes difíci-

les de explicitar y asumir; por lo tanto, implica tener la disposición de autoevaluar, cuestionar y deconstruir los propios comportamientos (Maceira Ochoa, 2004).

2. *Avances: compartir buenos ejemplos*

2.1. Políticas de igualdad de género en Cataluña (España): la Comisión de Mujeres y Ciencia del Consejo Interuniversitario de Cataluña (Dra. Anna Berga Timoneda)

Todavía hay muchos discursos, dentro y fuera de la universidad, que subestiman o minimizan la desigualdad. Afirman que tenemos igualdad legal de oportunidades, que el verdadero trato llegará con el cambio de generaciones y que las políticas de igualdad en las universidades deben existir, pero siempre hay otras prioridades estratégicas.

Con 16 años de experiencia, y como miembros de la Comisión de Mujeres y Ciencia de Cataluña, estamos convencidas de que este tema no es solo una cuestión de tiempo, ya que el tiempo por sí solo no lo arreglaría. Hay que entender el papel estratégico y central de la igualdad en las políticas públicas.

El Consejo Interuniversitario de Cataluña es el órgano de coordinación del sistema universitario catalán y de consulta y asesoramiento del Gobierno de la Generalitat de Cataluña en materia universitaria.

La Comisión de Mujeres y Ciencia² se creó en 2005 y se encarga de desarrollar políticas de igualdad de género en el ámbito de la educación superior y la investigación.

La Comisión está formada por un representante de cada universidad catalana (12), un representante de los CERCA (Centros de Investigación de Cataluña) y representantes de diferentes departamentos de la Generalitat (como el Departamento de Investigación, el Departamento de Universidades, la Agencia Catalana de Calidad y el Instituto Catalán de la Mujer, entre otros).

Las funciones de la Comisión son:

– Asesorar a las universidades del sistema universitario catalán en materia de igualdad de género en la docencia, la investigación y la gestión universitaria.

– Impulsar, coordinar y supervisar los Planes de Igualdad de Género en todas las universidades y centros de investigación.

² Comisión Mujeres y Ciencia para el Desarrollo de las Políticas de Mujeres en el Ámbito de la Educación Superior y la Investigación del Consejo Interuniversitario de Cataluña. http://sac.gencat.cat/sacgencat/AppJava/organisme_fitxa.jsp?codi=18144

– Impulsar y supervisar la incorporación de la perspectiva de género en los planes de estudio.

Nuestra Comisión es pionera en el sistema de educación superior, con todas las universidades representadas (públicas y privadas) y con la participación de agentes gubernamentales como el Instituto Catalán de la Mujer o la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña (AQU).

En este momento, las 12 universidades y los CERCA cuentan con unidades de Igualdad u observatorios de Igualdad, y la mayoría de las universidades catalanas ya han puesto en marcha su segundo Plan de Igualdad o el tercero está en proceso. Desde el principio, el papel de la Comisión de Mujeres y Ciencia ha sido clave al asumir la función de impulsar y coordinar el proceso de implantación de los planes de Igualdad en el sistema universitario catalán y garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la docencia y la investigación.

Algunos de los logros más significativos son:

– Un sistema consensuado de indicadores para medir la situación de las mujeres en las universidades y en la investigación.

– Uno de los proyectos más recientes y ambiciosos de la Comisión ha sido acordar un sistema de indicadores para evaluar la situación de las mujeres en las universidades y centros de investigación comparables a nivel europeo. Se ha trabajado mucho internamente para acordar y consensuar los indicadores más relevantes para alcanzar nuestro objetivo: informar a la comunidad académica y a la sociedad sobre la situación de las mujeres en la ciencia, con el fin de concienciar sobre la existencia de problemas.

– Incorporación de la perspectiva de género en los planes de estudio.

– La Ley de Igualdad de Cataluña (2015) es una ley muy progresista, y nuestra Comisión ha tenido un papel importante en su desarrollo. Estuvimos presentes durante la tramitación de la ley, ya que fuimos llamados a comparecer en el Parlamento de Cataluña, dando nuestra opinión sobre el artículo de la ley relativo a las universidades. Se aprobó en 2015, y uno de sus hitos, novedoso en las universidades europeas, es que desde su promulgación es obligatorio que toda universidad, al presentar un nuevo Grado para ser evaluado por la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña (AQU) para su acreditación, debe acreditar cómo se ha incorporado la perspectiva de género en los planes de estudio.

Para garantizar el cumplimiento y la promoción de este requisito legal, invitamos a un representante de la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña (AQU) a formar parte de nuestra Comisión. En coordinación con la Comisión de Mujeres y Ciencia, la Agencia Catalana de Calidad Universitaria creó una Comisión de Expertos de las diferentes áreas de conocimiento (ciencias sociales, tecnología, entre

otras) para la inclusión de la perspectiva de género en la docencia. Asimismo, ha lanzado una guía para las universidades denominada *Marco general para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria* que es un referente a nivel internacional y reconocida como buena práctica por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE).

Este marco hace hincapié en cómo introducir la perspectiva de género en los planes de estudio de las diferentes titulaciones. Según la nueva Ley de Igualdad, es obligatorio que las universidades, cuando sean evaluadas por la agencia, demuestren que han realizado el trabajo. De lo contrario, se ven obligadas a presentar un plan detallado con el compromiso de cómo y cuándo van a cumplir esta obligación legal, necesaria para superar la evaluación.

¿Cómo podemos llevar a cabo los cambios?

Es posible hacerlo introduciendo en los planes de estudio nuevas asignaturas concretas sobre igualdad de género y perspectiva de género. También es posible hacerlo de forma transversal, cambiando la metodología de enseñanza o, en ocasiones, revisando las referencias bibliográficas de los libros, ya que se ha demostrado que las referencias femeninas suelen ser mucho más bajas que las masculinas. Además, se requiere una revisión de los contenidos del curso en historia, en arte, en ciencia, etc. En todas las áreas del conocimiento, las aportaciones de las mujeres han sido invisibles. Todos conocemos a Marie Curie, ¿verdad? Pero, por ejemplo, la mayoría de los jóvenes de nuestras universidades no son capaces de nombrar a otra mujer científica.

Poner en marcha y avanzar en los objetivos de igualdad de género

Como prueba del compromiso político con esta política pública, la Generalitat de Cataluña ha puesto en marcha un nuevo e importante premio a las mejores prácticas docentes universitarias desde la perspectiva de género, denominado “M^a Encarna Sanahuja Yll”³. El objetivo del premio es estimular a los departamentos universitarios para que implementen estas prácticas (hoy en día, un mandato legal), recibiendo beneficios e incentivos como una recompensa económica por el trabajo realizado (20.000 euros) y el reconocimiento y visibilidad por las buenas prácticas en la enseñanza desde la perspectiva de género.

Violencia contra las mujeres

Son varias las acciones que ha desarrollado la Comisión en esta materia. Un ejemplo son los convenios interuniversitarios firmados entre todas las universidades catalanas para facilitar el cambio gratuito de cen-

³ <https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/7911/1752322.pdf>

tro universitario a las estudiantes de grado que hayan sido víctimas de violencia de género y a los hijos a su cargo y también se aplica en los casos de acoso sexual (como manda la reciente Ley Catalana 17/2020 sobre el derecho de las mujeres a eliminar la violencia de género).

Conclusión

Un gran reto, no solo en las universidades sino a nivel social, es conseguir que la igualdad juegue un papel estratégico y central en las políticas públicas. La Comisión se ha centrado en garantizar que las universidades puedan mantener sus unidades de igualdad y en asignarles recursos suficientes para que desempeñen sus funciones de acuerdo con la legislación, ya que son las responsables de aplicar los planes de igualdad de género.

Uno de nuestros principales retos de futuro en la Comisión es enfocar y asegurar la aplicación de la Ley de Igualdad en Cataluña (17/2015) y la recientemente renovada Ley contra la Violencia de Género (2020). Esta segunda política hace un claro mandato para prevenir y actuar en este tema dentro de las universidades.

2.2. Pontificia Universidad Católica de Chile (Pilar Bontá y Silvana Zanlungo Matsuhiro)

Los principios constitutivos de la Pontificia Universidad Católica de Chile, contenidos en la constitución apostólica (*Ex corde ecclesiae*, 2011)⁴ y los valores declarados en el Código de Honor⁵ reflejan la importancia de que la UC avance en la equidad de género, progresando paulatinamente hacia transformaciones culturales que permitan una mayor justicia y diversidad en nuestras sociedades.

Durante el año 2018, se produjeron una serie de movilizaciones feministas, de las que no estuvo exenta la Pontificia Universidad Católica de Chile (Leibe y López, 2021). Ciertamente, las manifestaciones, a nivel nacional e internacional, y la consecuente toma de la Casa Central fueron hitos fundamentales para actuar y acelerar el ritmo de avance en esta materia. Durante el primer semestre de 2018, se conformó la Comisión Mujer y Academia II, cuyo trabajo concluyó en un informe escrito con propuestas⁶, que fueron presentadas al Honorable Consejo Supe-

⁴La constitución apostólica de S.S. Juan Pablo II está disponible en <http://secretariageneral.uc.cl/documento/normas-generales/115-constitucion-ex-corde-ecclesiae/file>

⁵El Código de Honor de la UC está disponible en <https://www.uc.cl/codigo-de-honor/>

⁶El informe se encuentra disponible en el siguiente enlace https://equidaddegenero.uc.cl/wp-content/uploads/2020/04/Informe-Mujer-en-la-Academia-UC-DEFINITIVO_IMP-1.pdf

rior, instancia en la que se aprobó la implementación de cada uno de los lineamientos para la promoción de la mujer en el desarrollo académico y en el proyecto educativo de la universidad (DR 149/2019)⁷. En el primer semestre de 2019, se creó la Dirección de Equidad de Género (DEG) dependiente de la Vicerrectoría Académica (DR 161/2019)⁸, un logro clave que da sostenibilidad y organización institucional a los desafíos relacionados con el género, promoviendo un trabajo articulado y transversal.

La misión de la DEG es promover la equidad de género y la igualdad de oportunidades en el personal académico y en el proyecto educativo, incrementando la participación de las mujeres en la academia y en los puestos de autoridad; la compatibilización de las exigencias laborales-académicas con la vida personal y familiar; y la inserción gradual de la perspectiva de género en la planificación curricular y en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

La DEG ha desarrollado un trabajo de colaboración con otras unidades centrales de la universidad, como la Unidad de Prevención y Apoyo a las Víctimas de la Violencia Sexual. También trabaja en la Comisión de Igualdad de Género del Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas⁹ (CRUCH)¹⁰, en la que participan 30 universidades con amplia experiencia y excelencia en la Educación Superior. Además, la DEG participa en la Comisión de Género de la Red G9, formada por nueve universidades chilenas. El trabajo estratégico y colectivo en estas redes ha sido fundamental para el avance coordinado de la equidad de género en las instituciones de educación superior del país.

Considerando que uno de los focos estratégicos de la DEG está relacionado con el incremento de la participación de las mujeres en el personal académico, durante el año 2020 y en colaboración con la Dirección de Desarrollo Académico (DDA) y la Dirección de Análisis Institucional, se realizó una investigación sobre los procesos de contratación académica durante el periodo 2015-2019¹¹. Se incorporaron aná-

⁷ Las directrices están publicadas en el Decreto Rector 149/2019, disponible en <https://equidaddegenero.uc.cl/wp-content/uploads/2020/04/DR-149-2019-Directrices-para-promocin-de-la-mujer-en-la-UC.pdf>

⁸ El DR está publicado en <https://equidaddegenero.uc.cl/wp-content/uploads/2020/04/DR-161.2019-Aprueba-Reglamento-Interno-de-la-Vicerrector%C3%ADa-Acad%C3%A9mica-de-la-Universidad-I.pdf>

⁹ <https://www.consejoderectores.cl/comisiones-cruch/comision-de-igualdad-de-genero/directiva-e-integrantes/>

¹⁰ En español, Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas.

¹¹ El estudio de contratación fue presentado al Honorable Consejo Superior en septiembre de 2020, y los principales resultados también fueron enviados a los decanos de cada una de las facultades.

lisis nacionales e internacionales para mostrar las brechas existentes en esta área. Este estudio mostró que el porcentaje de mujeres frente a los varones contratados en el personal académico en 2019 fue del 33% frente al 67%. Estos porcentajes fueron muy similares a la composición del personal académico regular (permanente), cuyas actividades académicas centrales son la docencia, la investigación y la creación en todas sus formas.

A partir de este estudio, y con la finalidad de avanzar hacia políticas de selección adecuadas para el personal académico que promuevan el diálogo, el respeto, la valoración de cada persona, la comunicación y la transparencia en las relaciones internas¹², la DEG, junto con la DDA, propuso nuevas políticas destinadas a reforzar la igualdad de oportunidades en la carrera académica: 1) asegurar desde la Vicerrectoría Académica la implementación de procesos equitativos en la selección e incorporación de nuevos académicos; y 2) contribuir y asegurar la retención y persistencia del talento, facilitando apoyo, acompañamiento y orientación a la comunidad académica. Contribuyendo a estas políticas, se diseñó una Guía para el Reclutamiento y Selección de Nuevos Profesores y se está elaborando un Programa de Tutoría para acompañar al personal académico en su etapa inicial de incorporación a la universidad.

Sin duda, 2020 fue un año altamente complejo para todos y todas, debido a las dificultades para compatibilizar el trabajo académico con la vida personal y familiar. Por este motivo, desde la DEG, y con el apoyo de la DDA, se elaboró y aplicó en agosto de 2020 la Encuesta Trabajo Remoto y Planta Académica, alcanzando un total de respuestas equivalente al 50% del total del personal académico. Los resultados mostraron, entre otras cosas, que la principal dificultad para realizar el trabajo académico en el contexto del confinamiento son los límites de la jornada laboral, alcanzando el 73% de las respuestas. También se observa que las dificultades aumentan para quienes tienen hijos entre 0 y 5 años y disminuyen para quienes tienen a cargo hijos mayores de 18 años. Los resultados de la encuesta contribuyeron a las directrices elaboradas por la Vicerrectoría Académica para los procesos de titulación, estableciendo medidas para flexibilizar los tiempos ante el escenario de crisis de salud y confinamiento. Además, la DEG elaboró recomendaciones para salvaguardar la conciliación de la vida laboral y personal-familiar¹³, lo que contribuye

¹² Pontificia Universidad Católica de Chile, Plan Estratégico de Desarrollo UC 2020-2025. Disponible en <https://www.uc.cl/site/efs/files/12101/plan-de-desarrollo-uc-2020-2025.pdf>

¹³ Tanto las recomendaciones como los resultados de la encuesta (presentación y resumen ejecutivo) están disponibles en el sitio web de la Dirección de Equidad de Género en <https://equidaddegenero.uc.cl/documentos/> y https://equidaddegenero.uc.cl/wp-content/uploads/2020/11/Volante-Final_05112020.pdf

a visibilizar la importancia de avanzar en materia de conciliación y corresponsabilidad a nivel institucional.

La incorporación del enfoque de equidad de género en los lineamientos formativos de la universidad también constituye un enfoque estratégico de la Dirección de Equidad de Género. Uno de los lineamientos emitidos por la Comisión Mujer y Academia II señala la necesidad de integrar la equidad de género en el proyecto educativo, por lo que se ha implementado esta dimensión como un elemento clave en el proceso de institucionalización de género en la Pontificia Universidad Católica de Chile.

En este sentido, otro de los grandes avances desarrollados durante el año 2020 es el Proyecto PUC20102 “Formación Universitaria y Equidad de Género: el objetivo es sensibilizar e incorporar el enfoque de género en el quehacer de quienes forman parte de la comunidad educativa”. Este proyecto fue solicitado en junio de 2020, y en octubre del mismo año se notificó su adjudicación. El propósito de la iniciativa es fortalecer una cultura de equidad de género en la comunidad educativa, a través del diseño e implementación de programas de capacitación con enfoque de género dirigidos a docentes, académicos, académicas, estudiantes, autoridades y funcionarios y funcionarias, con el fin de sensibilizar e involucrar a toda la comunidad en este desafío común. En este sentido, el proyecto se compromete a avanzar transversalmente en la equidad de género, incorporando en los procesos formativos y, por tanto, en el proyecto educativo, el principio de equidad, como valor y principio central para el cumplimiento de nuestra misión.

El proyecto contempla también el desarrollo de una Política de Conciliación y Corresponsabilidad, que se llevará a cabo con la colaboración de las universidades de la Red G9 y La Tríada (iniciativa de colaboración entre tres universidades latinoamericanas; Universidad de los Andes de Colombia, Tecnológico de Monterrey en México y Pontificia Universidad Católica de Chile), contribuyendo así tanto a la incorporación del enfoque de género en el proyecto educativo como a la generación de lineamientos institucionales que aboguen por la conciliación y la corresponsabilidad, un eje estratégico de la DEG.

En síntesis, el proyecto contempla el trabajo coordinado con distintas dependencias de la universidad, todas ellas vinculadas a la formación y perfeccionamiento de estudiantes, docentes y la comunidad. En este sentido, el trabajo permanente y colaborativo con estas unidades es una condición crítica para lograr el éxito del proyecto y para la consecuente incorporación del enfoque de género en la cultura de la comunidad educativa.

Referencias

AQU (2019). *General framework for the incorporation of the gender perspective in university teaching. The Catalan University Quality Assurance Agency*. Disponible en https://www.aqu.cat/doc/doc_21331700_1.pdf (acceso realizado el 7 de febrero de 2022).

Arriagada, I. (2006). *Exclusión de las mujeres y academia en Chile*. Disponible en <http://www.redseca.cl/panel-de-hombres-exclusion-de-las-mujeres-y-academia-en-chile/> (acceso realizado el 7 de febrero de 2022).

Buquet, A., Mingo, A., Moreno, H. (2018). *Imaginario occidental y expulsión de las mujeres de la educación superior*. Disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602018000100083 (acceso realizado el 7 de febrero de 2022).

Dahlberg, M., Higginbotham, E. (2022). *The Impact of COVID-19 on the Careers of Women in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*. Disponible en <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33705087/> (acceso realizado el 7 de febrero de 2022).

European Commission, Directorate-General for Research and Innovation (2021). *She 2021 figures - gender in research and innovation: statistics and indicators*. Disponible en https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_innovation/documents/ec_rtd_shefigures-2021-report.pdf (acceso realizado el 7 de febrero de 2022).

European University Association (2020). *Male vs female university leaders: the hard facts on International Women's Day*. Disponible en <https://eua.eu/news/467:male-vs-%20femaleuniversity-leaders-the-hard-facts-on-international-women%E2%80%99s-day.html> (acceso realizado el 7 de febrero de 2022).

Gonzalez, M., Perez Sedeño, E. (2002). *OEI | Secretaría General*. [online] Organización de Estados Iberoamericanos. Disponible en <https://oei.int/oficinas/secretaria-general> (acceso realizado el 7 de febrero de 2022).

Kitchener, C. (2020). *Women academics seem to be submitting fewer papers during coronavirus*. Disponible en <https://www.thelily.com/women-academics-seem-to-be-submitting-fewer-papers-during-coronavirus-never-seen-anything-like-it-says-one-editor/> (acceso realizado el 7 de febrero de 2022).

Leibe, L., Lopez, B. (2021). *El "Mayo feminista" en la Pontificia Universidad Católica de Chile*. Disponible en <http://www.economiapolitica.cl/index.php/eyp/article/view/141> (acceso realizado el 7 de febrero de 2022).

Lozano, I., Iglesias, M., Martínez, M. (2016). *Un estudio cualitativo sobre los diferenciales de género en la educación superior: percepciones de las académicas en contextos masculinizados*. Disponible en http://revistas.univalle.edu.co/index.php/la_manzana_de_la_discordia/%20article%20/view%20/163 (acceso realizado el 7 de febrero de 2022).

Luz, M. (2004). *Investigación del currículo oculto en la educación superior: alternativa para superar el sexismo en la escuela*. Disponible en <https://www.coursehero.com/file/57773298/Dialnet-InvestigacionDelCurrículoOcultoEnLaEducaciónSuperior-5202259pdf/> (acceso realizado el 7 de febrero de 2022).

Minello, A. (2020). *The pandemic and the female academic*. Disponible en <https://www.nature.com/articles/d41586-020-01135-9> (acceso realizado el 7 de febrero de 2022).

Muñoz, A. (2020). *Vista de Reflexiones feministas para otra investigación posible*. Disponible en <https://cuadernosdeteoriasocial.udp.cl/index.php/tsocial/article/view/106/86> (acceso realizado el 7 de febrero de 2022).

ONU (2020). *Los planes de respuesta al coronavirus deben incluir el impacto de la pandemia en las mujeres*. Disponible en <https://news.un.org/es/story/2020/04/1472672> (acceso realizado el 7 de febrero de 2022).

Perelman, C. (2020). *El Efecto femenino del coronavirus*. Disponible en <https://www.carolperelman.net/post/el-efecto-femenino-del-coronavirus> (acceso realizado el 7 de febrero de 2022).

Unesco (2017). *Cracking the code: Girls' and women's education in science, technology (STEM)*. Disponible en <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000253479> (acceso realizado el 7 de febrero de 2022).

Unesco (2021). *Women in Higher Education: Has the female advantage put an end to gender inequalities?* Disponible en <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377182?1=null&queryId=dc716052-a9e6420e-%20a943-379fe45bec59> (acceso realizado el 7 de febrero de 2022).

Unesco-IESALC (2021). *Women in higher education: has the female advantage put an end to gender inequalities?* Disponible en <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377182> (acceso realizado el 7 de febrero de 2022).

Wenham, C., Smith, J., Morgan, R. (2020). *COVID-19: the gendered impacts of the outbreak*. Disponible en [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(20\)30526-2/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(20)30526-2/fulltext) (acceso realizado el 7 de febrero de 2022).

El impacto de la diversidad de género en los consejos de administración de las empresas sobre las prácticas de sostenibilidad

Datos de las PYMES italianas

*Daniela Bragoli, Giovanni Marseguerra,
Antonella Sciarrone Alibrandi*

1. *Introducción*

Un nuevo modelo de desarrollo caracterizado por la fraternidad, la amistad social, la sostenibilidad y el desarrollo humano es crucial para reducir concretamente las numerosas injusticias, desigualdades, disparidades de derechos y oportunidades, y exclusiones del mundo en que vivimos hoy, incluidas las desigualdades que afectan a las mujeres, que se encuentran entre los excluidos en (demasiadas) situaciones (como señala claramente Anna Maria Tarantola en su presentación en este volumen del proyecto de investigación conjunto CAPP-SACRU).

En este sentido, las mujeres, entendido como grupo, sufren hoy en día la opresión de género más generalizada y arraigada a nivel mundial. Como se ha investigado a fondo en otros capítulos de este libro, la subordinación de las mujeres se presupone y se refuerza en las instituciones sociales básicas de todas las culturas (véanse, por ejemplo, en este volumen las contribuciones de Lisa Sowle Cahill, y Corno y Gomasasca). Las mujeres quedan excluidas de muchas oportunidades importantes de contribuir al bien común, ya que a menudo carecen del apoyo social necesario para desempeñar plenamente sus funciones públicas y profesionales.

Este artículo investiga la relación entre la presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas y las prácticas de sostenibilidad de las PYMES italianas. Como señala Miki Sugimura en este volumen, para lograr el principio principal de los ODS, es decir, no dejar a nadie atrás en una sociedad diversa, y para contribuir al desarrollo social sostenible, es necesario no solo garantizar la igualdad de oportunidades, sino también considerar la igualdad de resultados. La consecución de la equidad de género resulta entonces crucial para el desarrollo sostenible (ODS 5).

Esta investigación, además, pretende explorar cómo fomentar en las empresas una cultura de gestión centrada en la reducción de las disparidades de género y en la creación de un valor económico, social y

medioambiental a largo plazo, en lugar de centrarse exclusivamente en la maximización de los beneficios.

Utilizando una encuesta única sobre cómo las PYMES de la provincia italiana de Brescia abordan dos pilares principales de la sostenibilidad (la calidad medioambiental y la capacidad de respuesta social), investigamos si las mujeres en los consejos de administración promueven, más que los varones, las prácticas sostenibles y a cuál de los dos pilares se dirigen más. Brescia se encuentra en el norte de Italia y forma parte de la región de Lombardía, que limita con Suiza. Con una población de poco más de un millón de habitantes, la provincia es la tercera zona industrial del país, concentrada en la ingeniería mecánica y de automoción y en las máquinas-herramienta. Sus empresas son típicamente pequeñas y medianas, a menudo de carácter familiar. En resumen, el territorio de la provincia de Brescia es un ejemplo significativo de una zona altamente industrializada y ofrece una oportunidad relevante para analizar el impacto de la diversidad de género en los consejos de administración de las empresas sobre las prácticas de sostenibilidad.

A pesar de los esfuerzos realizados durante décadas, el progreso general en la mejora de la vida de las mujeres ha sido bastante limitado. Los efectos de la pandemia de la COVID-19 podrían revertir los limitados avances logrados en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres. El brote de coronavirus exacerba las desigualdades existentes para las mujeres y niñas en todos los ámbitos, desde la salud y la economía hasta la seguridad y la protección social. Las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en todos los niveles de gobierno y en otros ámbitos de toma de decisiones. Pero el desarrollo sostenible no puede existir sin la igualdad de género. Las dimensiones sociales, económicas y ecológicas de la sostenibilidad no pueden abordarse sin reconocer adecuadamente las cuestiones de género. La inclusión de una perspectiva de género en la conceptualización del término desarrollo sostenible es hoy en día crucial, ya que las mujeres deben tener una participación plena y equitativa en la toma de decisiones y el desarrollo de políticas.

La naturaleza de la sostenibilidad requiere la comprensión, el compromiso y la acción no solo hacia las partes interesadas en la economía (accionistas, inversores), sino hacia una amplia gama de actores que incluyen a los empleados, las comunidades, los distribuidores y los gobiernos. En este sentido, las mujeres que forman parte de los consejos de administración tienen más posibilidades de relacionarse con múltiples partes interesadas y de responder a sus necesidades. La literatura ha encontrado una mayor orientación moral y normas éticas en las mujeres en comparación con los varones y un consecuente mayor control sobre la conducta ética en las empresas a las que sirven (Betz et al., 1989;

Brown y Brown, 2001). Además, como sugiere un reciente artículo de la *Harvard Business Review* (Chamorro-Premuzic y Gallop, 2020), “las investigaciones demuestran que la prevalencia de altos cargos masculinos no es producto de un talento de liderazgo superior en los hombres. Más bien, los estudios cuantitativos grandes, incluidos metaanálisis, indican que las diferencias de género en el talento de liderazgo son inexistentes o que en realidad favorecen a las mujeres”. Por tanto, el problema no es la falta de mujeres competentes, sino que “hay muy pocos obstáculos para los hombres incompetentes, lo que explica que seguimos gravitando hacia aquellos que son demasiado confiados, narcisistas y poco éticos” (*ibidem*). En resumen, nuestra sociedad estaría mucho mejor servida si más líderes masculinos trataran de emular a las mujeres (exactamente lo contrario de la idea errónea generalizada de que las mujeres deben emular a los hombres).

Según estudios recientes sobre la diversidad de género en los consejos de administración de las empresas que cotizan en bolsa, entre los 1.290 (44,8%) integrantes del índice MSCI ACWI que tenían al menos tres consejeras, solo 547 (19,0%) han mantenido este nivel de diversidad en los consejos durante al menos tres años (Christina Milhomem, MSCI -Women on Boards, November 2020 Progress Report). Esto significa que menos del 20% de las empresas han mantenido la diversidad en los consejos de administración. Además, como se muestra en el informe mencionado, el progreso en este ámbito se está ralentizando, ya que la pandemia de la COVID-19 está intensificando los desafíos existentes en el lugar de trabajo a los que se enfrentan las mujeres, y las mujeres de alto nivel en las empresas.

Los resultados recientes demuestran que la presencia de mujeres en los consejos de administración tiene un efecto positivo en la sostenibilidad, especialmente cuando tenemos en cuenta la dimensión social (Amorelli y García-Sánchez, 2021), mientras que el impacto en la calidad medioambiental parece ser más controvertido. Algunos estudios concluyen que las empresas, caracterizadas por equipos de liderazgo con diversidad de género, son más eficaces a la hora de aplicar estrategias respetuosas con el medio ambiente (Glass et al., 2016), mientras que otras contribuciones muestran que las mujeres directoras no están significativamente asociadas a la calidad medioambiental (Galbreath, 2011). Una implicación de estos estudios sugiere que, dado que los varones y las mujeres aportan diferentes habilidades y enfoques para resolver los problemas corporativos, estas diferencias podrían ayudar a garantizar un enfoque equilibrado en respuesta a los aspectos medioambientales y sociales. La diversidad de género en los consejos de administración resulta entonces crucial para optimizar los resultados de las empresas en términos de sostenibilidad.

El resto del artículo se estructura de la siguiente manera. La parte 2 presenta la reseña bibliográfica y sitúa nuestra contribución dentro de la misma la parte 3 describe el conjunto de datos del análisis empírico, prestando especial atención a los datos de la encuesta que utilizamos; la parte 4 describe la metodología y los principales resultados; y la parte 5 es la conclusión.

2. *Reseña bibliográfica*

Los consejos de administración son mecanismos adecuados para captar recursos vitales para el rendimiento de la empresa (Hendry y Kiel, 2004). Son determinantes para esta, ya que tienen una influencia significativa en la estrategia que, a su vez, afecta a los resultados (Hillman et al., 2001; Lynall et al., 2003).

Parte de la bibliografía sobre gestión se ha centrado en determinar si la diversidad de los consejos de administración, en términos de edad, género, nacionalidad y raza, contribuye a mejorar los resultados de las empresas. Desde un nuevo enfoque positivo, la diversidad debería fomentar las diferencias de opinión en el seno del consejo, favoreciendo debates más informados y haciendo que las decisiones sean más innovadoras y flexibles (Miller y Triana, 2009). La diversidad también permite a los consejeros ser mejores supervisores (Kang et al., 2010; Terjesen et al., 2009; Upadhyay y Zeng, 2014); los consejos de administración diversos tienden a ser más conocedores del mercado (Kim y Lim, 2010) y pueden ofrecer perspectivas enriquecedoras debido a su diverso capital humano en términos de conocimientos, experiencia y redes (Kaczmarek et al., 2014). En el enfoque negativo, la diversidad puede dar lugar a más conflictos entre los miembros del consejo de administración, lo que hace más lenta la toma de decisiones (Triana et al., 2014), con la formación de grupos internos y externos que pueden dañar la cohesión del grupo (Eulerich et al., 2014).

El impacto de la diversidad de los consejos de administración en los resultados de las empresas es fundamental en la investigación sobre el tema (véase Baker et al., 2020, para un estudio reciente). En particular, los resultados más estudiados son la gobernanza y los resultados financieros. Aunque los investigadores han coincidido en la relación positiva de la diversidad de los consejos de administración con la mejora de la gobernanza (Adams y Ferreira, 2009), su relación con la mejora de los resultados financieros carece de consenso.

La mayoría de los artículos empíricos sobre el tema se han centrado en el papel de la diversidad de género, que recientemente ha recibido atención también por parte de los reguladores políticos. Los pro-

fesionales y los académicos han seguido durante mucho tiempo la composición de los consejos de administración, incluido el lento avance de las mujeres en los de las empresas, a pesar de casi 40 años de políticas de igualdad de oportunidades. Los reguladores e investigadores de todo el mundo han reconocido la necesidad de legislar para cambiar esta composición. Con este fin, muchos países han implantado una cuota de mujeres en los consejos de administración. Noruega lideró esta iniciativa al imponer una representación mínima del 40% de cada género. Le siguieron Alemania, Bélgica, Dinamarca, España, Francia, Islandia, Italia, Malasia y los Países Bajos, cuyas cuotas obligatorias oscilan entre el 30% y el 40%, mientras que Finlandia, India, Israel y los Emiratos Árabes Unidos han impuesto la presencia de al menos una mujer en los consejos de administración (para más detalles al respecto, véase Baker et al., 2020).

La literatura empírica que investiga la relación entre la diversidad de género y el rendimiento de las empresas es mixta. Muchos investigadores han encontrado una relación positiva (Campbell y Mínguez-Vera, 2008; Francoeur et al., 2008; Terjesen et al., 2016; Conyon y He, 2017), mientras que otros han encontrado una relación negativa y no significativa (Adams y Ferreira, 2009; Rose, 2007).

Sin embargo, la diversidad en la sala de juntas y, en particular, la diversidad de género puede influir no solo en los resultados financieros y económicos, sino también en las decisiones estratégicas de las empresas. El objetivo de este artículo es explicar la relación entre la diversidad de género en la sala de juntas y las opciones estratégicas de la empresa en términos de prácticas de sostenibilidad. La sostenibilidad es quizá una de las estrategias más importantes a las que deben responder los responsables de la toma de decisiones para alcanzar el éxito competitivo hoy en día. La capacidad de las empresas para integrar la sostenibilidad en su misión corporativa y en la relación con las partes interesadas definirá su éxito (por ejemplo, Perrini y Tencati, 2006). ¿Por qué la presencia de mujeres en los consejos de administración debería favorecer las prácticas de sostenibilidad? La teoría de la socialización de género sugiere que las mujeres y los varones tienden a ver la moralidad y el comportamiento ético de forma diferente (Mason y Mudrack, 1996). Se puede argumentar, como en Gilligan (1982), que las mujeres, más que los varones, tienden a preferir el comportamiento solidario y ético. La teoría de la ética del cuidado también muestra que el desarrollo moral de las mujeres las hace más capaces de satisfacer las necesidades de los demás que los varones (Held, 2006).

Las mujeres en los consejos de administración parecen fomentar un mayor cumplimiento de la conducta ética, la responsabilidad y la

transparencia, evitando el oportunismo de los directivos para socavar los intereses de los accionistas (Arfken et al., 2004; Flynn y Adams, 2004). A medida que los consejos de administración alcanzan una masa crítica de mujeres, pueden contribuir a minimizar los conflictos de intereses entre accionistas y directivos, reduciendo los costes de agencia y de transacción y promoviendo el crecimiento económico (Konrad et al., 2008). Sin embargo, el beneficio y el crecimiento económico no son el único objetivo de las organizaciones, que también deben mantener sus actividades y aspiraciones en consonancia con las necesidades de la sociedad, procedentes de una serie de partes interesadas que incluyen a los proveedores de capital, pero también a las partes interesadas internas (empleados) y externas (clientes y comunidades), y al medio ambiente. La teoría de las partes interesadas parte de la base de que la sostenibilidad de la empresa viene determinada, en gran parte, por la medida en que tiene en cuenta los intereses de las comunidades de sus partes interesadas. Sin embargo, abordar los intereses y las demandas de múltiples partes interesadas requiere una perspectiva relacional y la capacidad de mantener relaciones positivas con dichas partes (Hillman y Keim, 2001). Se ha comprobado que las mujeres están más orientadas a apoyar y mantener las relaciones que los varones y que se centran más en las necesidades de los demás que en las suyas propias. Estas habilidades relacionales son fundamentales para el desarrollo de una estrategia sostenible (Konrad et al., 2006; Miles et al., 2006). Otros estudios sugieren que comprender a los clientes y sus necesidades es de vital importancia para la capacidad de las empresas de abordar la sostenibilidad. Dado que un alto porcentaje de todos los productos y servicios son comprados por mujeres, las mujeres en los consejos de administración tienen más probabilidades de aportar conocimientos sobre la demanda de los consumidores (Daily et al., 1999; Mattis, 2000).

Empíricamente, la mayor parte de la literatura se ha centrado en la diversidad de género y en la RSC (Responsabilidad Social Corporativa), mientras que las pruebas sobre el aspecto medioambiental de la sostenibilidad son bastante limitadas. Los resultados de los estudios empíricos sobre el impacto de la diversidad de género y la RSC parecen ser contradictorios: mientras que algunos estudios han encontrado una relación positiva (por ejemplo, Bear et al., 2010; Skaggs et al., 2012; Harjoto et al., 2015), otros, en cambio, han descubierto una relación negativa o nula (Rodríguez-Domínguez et al., 2009) entre la diversidad de género en los consejos de administración y el desempeño social de las empresas. Según Byron y Post (2016), estos resultados podrían estar relacionados con las características de los países individuales que estos estudios consideran. Mediante un metaanálisis de 87

muestras independientes de más de 20 países, Byron y Post (2016) indican que la relación entre la representación femenina en los consejos de administración y el rendimiento social es generalmente positiva, e incluso más positiva en condiciones en las que los consejos pueden estar más motivados para aprovechar los recursos que las mujeres consejeras aportan (es decir, entre las empresas que operan en países con una mayor protección de los accionistas) y en condiciones en las que la distribución del poder dentro del consejo puede estar más equilibrada (es decir, en países con mayor paridad de género). Husted et al. (2019) muestran que el contexto institucional de una zona geográfica, en su caso estudian América Latina, podría cambiar algunas de las relaciones entre la estructura del consejo de administración y la divulgación de criterios ESG observadas en la bibliografía. En cuanto al impacto de la diversidad de género en la sostenibilidad ambiental, algunos estudios encuentran que las empresas, caracterizadas por equipos de liderazgo con diversidad de género, son más eficaces en la búsqueda de estrategias respetuosas con el medio ambiente (Post et al., 2011; Glass et al., 2016), mientras que otras contribuciones muestran que las mujeres directoras no están significativamente asociadas a la calidad medioambiental (Galbreath, 2011).

El objetivo de este estudio es considerar el papel de la diversidad de género en la sala de juntas y la relación que tiene con las prácticas de sostenibilidad de la empresa, en una muestra de 130 PYMES de la provincia de Brescia (Italia). A diferencia de otros estudios, nuestro propósito es considerar dos pilares importantes de la sostenibilidad: la calidad ambiental (E) y la capacidad de respuesta social (S). No somos los primeros en estudiar esta cuestión dentro del contexto italiano (véase, por ejemplo, Cucari et al., 2018; Harjoto y Rossi, 2019), pero a diferencia de otros estudios que consideran principalmente a las empresas que cotizan en bolsa y basan el rendimiento ESG en la divulgación de las empresas, recopilada por los proveedores de datos ESG como Thomson Reuters (MSCI) centramos nuestra atención en las PYMES y construimos un indicador de las prácticas de sostenibilidad basándonos en un cuestionario único centrado en los dos pilares de la sostenibilidad (calidad ambiental y capacidad de respuesta social).

Una excepción que va en la dirección de la medición de ESG para las PYMES fue realizada por una reciente encuesta del ISTAT (2019), que certificó la relación entre la productividad y la sostenibilidad en las PYMES y el Índice de Bienestar PMI (2020), desarrollado por Generali Italia, que destaca una relación positiva entre el bienestar corporativo y los resultados empresariales.

3. *Datos*

La muestra está formada por 117 PYMES del sector manufacturero de la provincia de Brescia. Esta zona es especialmente interesante para nuestro análisis por dos razones diferentes. La primera es que la provincia de Brescia pertenece a una zona muy rica e industrializada de la región de Lombardía, y Brescia es la cuarta ciudad de Italia en términos de valor añadido en el sector industrial, y la quinta en términos de bienes exportados en 2019. La segunda razón es que los sectores representativos de esta excelencia industrial son la Mecánica y la Metalurgia, que, si bien son reconocidos en todo el mundo, también deben afrontar la transición más difícil y costosa de las prácticas tradicionales a las sostenibles en su proceso de producción. En consonancia con el universo del sector manufacturero de la provincia, alrededor del 57,3% de las empresas de nuestra muestra representan a la Mecánica, el 16,2% a la Metalurgia, el 8,5% a la Química y el 18% a Otros Sectores, incluyendo Alimentación, Madera y Textil. Las pequeñas empresas componen el 26,5% de la muestra, las medianas representan el 38,8% y las grandes el 34,7%. Por tanto, la muestra representa bien el universo del sector manufacturero.

El cuestionario sobre sostenibilidad se realizó entre los años 2021-2022, mientras que la información sobre la composición del consejo de administración y los datos del balance de las empresas fueron tomados en el año 2019, que se refiere a la situación financiera de las empresas antes de la COVID.

3.1. El cuestionario sobre la sostenibilidad de las empresas

El marco normativo sobre ESG está bastante avanzado para las grandes empresas que cotizan en bolsa en Europa¹, pero es bastante limitado para las PYMES. Las PYMES son la base de la economía europea y actualmente proporcionan dos de cada tres puestos de trabajo en el continente. Dada su importancia económica, también son clave para hacer que todo el sistema económico y empresarial sea más sostenible, debido también a su relación más estrecha con las partes interesadas locales y a una mejor comprensión de las necesidades de los empleados.

Sin embargo, el enfoque de las PYMES hacia la sostenibilidad es me-

¹ Con la Directiva de Informes No Financieros (NFRD) - (Directiva 2014/95/UE), la UE exige a determinadas grandes empresas que divulguen información sobre el modo en que operan y gestionan los retos sociales y medioambientales. Las normas de la UE sobre información no financiera se aplican actualmente a las grandes empresas de interés público con más de 500 empleados. Esto abarca aproximadamente 11.700 grandes empresas y grupos en toda la UE, entre ellos: empresas que cotizan en bolsa, bancos, compañías de seguros y otras empresas designadas por las autoridades nacionales como entidades de interés público.

nos estructurado y formalizado que el de las empresas más grandes. Rara vez utilizan la jerga de la sostenibilidad corporativa, mientras que adoptan estrategias más informales, tratando de asegurar su licencia para operar mientras contribuyen a sus comunidades locales.

Evaluamos las estrategias informales de las PYMES construyendo un cuestionario que cubre solo dos de los tres pilares del marco ESG (medioambiental y social). El pilar de la gobernanza no se considera en este artículo, ya que estamos analizando el impacto del género en el consejo de administración, que es una variable de gobernanza, en la sostenibilidad de las empresas. Por tanto, decidimos concentrarnos únicamente en los dos primeros pilares.

La primera parte del cuestionario se refiere a las prácticas medioambientales, como la mejora de las plantas, los procedimientos organizativos para prevenir la contaminación, las acciones para mejorar la eficiencia energética, las acciones destinadas a preservar y reducir el consumo de agua, el uso eficaz de los materiales, las iniciativas con el alcance de implicar a los proveedores, la certificación medioambiental implementada, la formación en temas medioambientales y la presencia de personal específico en temas medioambientales.

La segunda está relacionada con la capacidad de respuesta social y abarca la interacción de las empresas con las partes interesadas tanto internas como externas. La sostenibilidad social interna se refiere al compromiso de las empresas para mejorar el bienestar y el desarrollo profesional de los trabajadores, incluso en el ámbito de la retención de los empleados, la diversidad, la igualdad de oportunidades y la salud y la seguridad en el trabajo. En cambio, la sostenibilidad social externa se centra en si las empresas son activas en la dinámica de la comunidad, apoyando iniciativas sociales, educativas, culturales y religiosas.

La parte medioambiental del cuestionario consta de 11 preguntas, tres de las cuales son de opción múltiple, y en ellas se pregunta a la empresa si ha llevado a cabo iniciativas específicas sobre, por ejemplo, la mejora de la eficiencia energética y la reducción del consumo de agua. Transformamos cada pregunta cerrada o de elección múltiple en una variable 0/1. Para las primeras damos 1 a una respuesta afirmativa y 0 en caso contrario, para las segundas damos 1 a cada una de las opciones seleccionadas y 0 en caso contrario. Para calcular el Eindex (Índice Ambiental) sumamos todas las puntuaciones y las dividimos por el número total de preguntas contestadas. El Eindex es entonces un número de 0 a 1, cuanto más se acerque el índice a 1 mayor es el esfuerzo de la empresa hacia la sostenibilidad medioambiental.

La parte social del cuestionario incluye los esfuerzos sociales internos y externos y consta de 13 preguntas cerradas y de opción múltiple. El Sindex (Índice Social) se calcula de la misma manera que el Eindex,

cuanto más se acerque el índice a 1, mayor será el esfuerzo de la empresa hacia la sostenibilidad social.

En el Cuadro 1, se presentan las estadísticas resumidas de ambos índices. La empresa media de nuestra muestra de empresas manufactureras de Brescia tiene un índice E de alrededor de 0,328 y un índice Sin de 0,255. La mejor empresa en términos de sostenibilidad medioambiental tiene un índice de 0,70, mientras que la mejor empresa en términos de sostenibilidad social tiene un índice de 0,72. La correlación entre ambos índices es de 0,69 (véase el anexo).

Cuadro 1 - *Resumen de estadísticas del Eindex (medioambiental) y del Sindex (social)*

	<i>Mín</i>	<i>Máx</i>	<i>1q</i>	<i>Media</i>	<i>3q</i>	<i>Principal</i>	<i>Std</i>	<i>Obs</i>
<i>Eindex</i>	0,000	0,704	0,222	0,296	0,435	0,328	0,162	117
<i>Sindex</i>	0,000	0,721	0,140	0,233	0,349	0,255	0,155	117

El Cuadro 2 presenta el índice Eindex y Sindex de los distintos sectores y tamaños. Es interesante observar que las industrias pesadas, que son el núcleo de la zona, son las más sostenibles tanto en términos medioambientales como sociales. La metalurgia, especialmente, pero también los sectores de la mecánica y la química son más sostenibles en comparación con el resto de los sectores manufactureros, que se resumen en la categoría Otros. En cuanto al tamaño, las grandes empresas son más sostenibles que las pequeñas y medianas.

Cuadro 2 - *Promedios entre sectores y tamaño de empresa*

	<i>Sectores</i>	
	<i>Eindex</i>	<i>Sindex</i>
Química	0,347	0,288
Mecánica	0,292	0,251
Metalurgia	0,507	0,338
Otras	0,272	0,178
	<i>Tamaño</i>	
	<i>Eindex</i>	<i>Sindex</i>
Pequeña	0,205	0,150
Mediana	0,304	0,240
Grande	0,448	0,351

3.2. Mujeres en los consejos de administración

Combinamos los datos de la encuesta sobre sostenibilidad con los de Aida Bureau van Djck, a partir de los cuales construimos la variable porcentaje de mujeres en los consejos de administración. Además, también tenemos en cuenta algunas variables de balance adicionales, como las ventas totales para medir el tamaño de la empresa y el aprovechamiento (medido como Patrimonio Neto/Pasivo Total), el tamaño del consejo de administración y variables ficticias sectoriales. Según el Cuadro 3, las mujeres en los consejos de administración están presentes en el 62,4% de las empresas de nuestra muestra, mientras que el 37,6% de las empresas no tienen ninguna ahí. Las industrias pesadas y las grandes empresas tienen un mayor porcentaje de empresas con al menos una mujer en el consejo. Sin embargo, la proporción media de mujeres en los consejos de administración (número de mujeres/tamaño del consejo) se sitúa en torno al 21%. Este resultado implica que, por un lado, un buen porcentaje de empresas tiene al menos una mujer en sus consejos, pero, si analizamos el número de mujeres en comparación con el número de varones, sigue siendo bajo (2/10).

Cuadro 3 - *Presencia de mujeres en los consejos de administración por sectores y tamaño de empresa*

	<i>Sector</i>	
	0	1
Presencia de mujeres		
Química	10,0%	90,0%
Mecánica	34,3%	65,7%
Metalurgia	47,4%	52,6%
Otras	52,4%	47,6%
Total	37,6%	62,4%
	<i>Tamaño</i>	
	0	1
Presencia de mujeres (variable)		
Pequeña	43,3%	56,7%
Mediana	48,9%	51,1%
Grande	20,0%	80,0%
Total	37,6%	62,4%

4. Metodología y resultados

En primer lugar, para comprobar si existe una relación positiva entre la diversidad de género en los consejos de administración y las prácticas sostenibles, efectuamos una serie de pruebas T de diferencias de medias para ver si existen diferencias entre las empresas con mujeres en los consejos y las que no. Consideramos todas las variables de nuestra muestra, incluidas las dos medidas de sostenibilidad (medioambiental y social).

Cuadro 4 - Prueba T sobre las diferencias medias entre las empresas con 0 mujeres en los consejos de administración y las empresas con 1 o más mujeres en los consejos de administración

	Presencia de mujeres en los consejos de administración		t-estad	p-valor
	0 = 44 empresas	1 = 73 empresas		
Eindex	0,295	0,347	-1,697	0,046
Sindex	0,202	0,287	-2,977	0,002
Ventas	70.170	65.229	0,205	0,419
Aprovechamiento	1,200	1,842	-0,858	0,196

El Cuadro 4 presenta la prueba T sobre las diferencias de medias y muestra que tanto el Eindex como el Sindex son significativamente más altos para las empresas con al menos una mujer en el consejo de administración, en comparación con las empresas en las que solo hay varones en el consejo.

En segundo lugar, realizamos un mínimo cuadrado ordinario con errores estándar significativos en la que nuestra variable dependiente es a su vez el Eindex y el Sindex, la variable focal es la proporción de mujeres en los consejos de administración y las variables de control son una variable de tamaño (logaritmo de las ventas totales), una medida de aprovechamiento (patrimonio neto/pasivo total), el tamaño del consejo de administración y variables del sector. El Cuadro 5 recoge los resultados y muestra que existe un impacto positivo de la proporción de mujeres en los consejos de administración tanto en la sostenibilidad medioambiental como en la social. El impacto es especialmente significativo para la sostenibilidad social, de acuerdo con la bibliografía (Galbreath, 2011).

Cuadro 5 - *Resultados de la regresión para la sostenibilidad medioambiental y social*

	<i>Eindex</i>			<i>Sindex</i>		
<i>Proporción de mujeres</i>	0,086	*	<i>0,046</i>	0,099	**	<i>0,049</i>
Tamaño del consejo	0,006	**	<i>0,003</i>	0,008	**	<i>0,004</i>
Registro (ventas)	0,055	***	<i>0,010</i>	0,051	***	<i>0,013</i>
Aprovechamiento	0,000		0,001	0,002		<i>0,002</i>
Química	0,004		<i>0,054</i>	0,036		<i>0,054</i>
Maquinaria	-0,008		0,033	0,042		<i>0,025</i>
Metal	0,092	**	<i>0,044</i>	0,015		<i>0,043</i>
Constante	-0,293	***	<i>0,093</i>	-0,361	***	<i>0,121</i>
R al cuadrado	0,5237			0,4272		
F(7,109)	22,21	***		9,11	***	
F(1,109)	3,50	*		4,07	**	
Obs	117			117		

Nota: la tabla muestra los coeficientes, los errores estándar robustos (en cursiva) y los niveles de significancia: * 10%; ** 5%; *** 1%.

5. Conclusiones y limitaciones

Cada vez se espera más que las empresas gestionen y respondan a los riesgos medioambientales y sociales asociados al desarrollo económico. La sociedad exige, más que nunca, que las empresas vayan más allá de sus estrechos intereses económicos y dediquen una atención y unos recursos importantes a las actividades sociales y medioambientales. Al mismo tiempo, las empresas reconocen que abordar las cuestiones sociales y medioambientales es cada vez más importante también para mantener su ventaja competitiva.

Centrándose en una interesante microzona italiana y tras haber analizado los resultados de un cuestionario sobre prácticas de sostenibilidad muy adecuadas para las PYMES, las principales conclusiones de este artículo sugieren cierto nivel de apoyo a que la diversidad de género en los consejos de administración de las empresas está positivamente relacionada con la sostenibilidad. La sostenibilidad social y, en menor medida, también la medioambiental parecen aumentar a medida que se incre-

menta la proporción de mujeres en los consejos de administración. Este resultado está en consonancia con los datos de la bibliografía que muestran que las mujeres en los consejos de administración pueden desempeñar un valioso papel a la hora de garantizar que las empresas aborden la sostenibilidad, estableciendo relaciones con una amplia base de partes interesadas (Konrad et al., 2006; Miles et al., 2006). Las mujeres en los puestos superiores podrían ayudar a las empresas a cubrir eficazmente la complejidad de las demandas de los interesados en materia de sostenibilidad, dadas sus aptitudes para la resolución de problemas, su capacidad para hacer frente a la complejidad y la ambigüedad, y su fuerte orientación para apoyar y mantener las relaciones.

Una implicación del presente estudio es que la diversidad de género en el gobierno corporativo desempeña un papel fundamental. Dado que los varones y las mujeres se caracterizan por tener talentos diferentes, estas diferencias podrían ayudar a garantizar un enfoque equilibrado en respuesta a los retos medioambientales y sociales. Como los datos muestran que la proporción de mujeres en los consejos de administración sigue siendo bastante baja, los responsables políticos deberían ayudar a reducir la brecha y favorecer que las mujeres obtengan puestos en ellos con más facilidad.

Hay que reconocer que existen varias limitaciones en este estudio. El tamaño limitado de la muestra y su definida área geográfica de referencia dificultan la generalización. Sin embargo, creemos que el caso de estudio en el que nos centramos es relevante por su importancia económica dentro del territorio italiano, y porque aporta un ejemplo adecuado sobre las industrias pesadas que tienen una tarea más difícil a la hora de cambiar su proceso productivo de tradicional al ecológico. La segunda y más importante, es que, si bien los resultados sugieren que la presencia de mujeres en los consejos de administración está positivamente relacionada con la sostenibilidad, también podría darse el caso de que las empresas que se toman en serio la sostenibilidad sean las que tienen más probabilidades de nombrar mujeres en sus consejos. El hecho de que el porcentaje medio de mujeres en los consejos de administración siga siendo muy bajo hace probablemente que este último argumento sea débil, pero debería investigarse más a fondo.

Una de las cuestiones clave que aborda la innovadora e interdisciplinaria investigación conjunta *Centesimus Annus - SACRU* presentada en este volumen es claramente identificada por Anna Maria Tarantola en su Introducción: “¿Por qué no se pone a las mujeres en posición de influir en el modelo de desarrollo? ¿Para influir en las decisiones estratégicas pertinentes aportando la contribución de su diversidad? ¿Para co-gestionar los retos a los que nos enfrentamos?”. La contribución de este artículo, que adopta un enfoque estándar de investigación en economía

aplicada, respalda con un análisis basado en datos la extraordinaria relevancia de la cuestión y la correspondiente necesidad urgente de eliminar las barreras a la plena participación de las mujeres en las actividades empresariales: cuando se permite a las mujeres poner en práctica sus numerosos talentos, el resultado es una contribución neta positiva al desarrollo de un nuevo modelo económico y social más sostenible. En otras palabras, el artículo proporciona un apoyo (aunque sea pequeño) a la perspectiva claramente señalada por Anna Maria Tarantola: “Los varones y las mujeres juntos, aportando sus competencias profesionales y su pensamiento diferente, pueden trabajar eficazmente por el bien común”.

Apéndice

Cuadro A - Matriz de correlación

	<i>Eindex</i>	<i>Sindex</i>	<i>Proporción de mujeres del consejo</i>	<i>Tamaño del consejo</i>	<i>Registro (ventas)</i>	<i>Aprovechamiento</i>
<i>Eindex</i>	1					
<i>Sindex</i>	0,6951*	1				
<i>Proporción de mujeres</i>	0,0035	0,0189	1			
<i>Tamaño del consejo</i>	0,5345*	0,5395*	-0,1395	1		
<i>Registro (ventas)</i>	0,6696*	0,5928*	-0,1515	0,6562*	1	
<i>Aprovechamiento</i>	0,0303	0,1007	-0,0283	0,0522	0,0948	1

Referencias

- Adams, R.B., Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 94 (2), 291-309. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2008.10.007>
- Amorelli, M.F., García-Sánchez, I.M. (2021). Trends in the dynamic evolution of board gender diversity and corporate social responsibility. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28 (2), 537-554.
- Arfken, D.E., Bellar, S.L., Helms, M.M. (2004). The ultimate glass ceiling revisited: The presence of women on corporate boards. *Journal of Business Ethics*, 50 (2), 177-186.
- Baker, H.K., Pandey, N., Kumar, S., Haldar, A. (2020). A bibliometric analysis of board diversity: Current status, development, and future research directions. *Journal of Business Research*, 108, 232-246.

- Bear, S., Rahman, N., Post, C. (2010). The impact of board diversity and gender composition on corporate social responsibility and firm reputation. *Journal of Business Ethics*, 97 (2), 201-221.
- Betz, M., O'Connell, L., Shepard, J.M. (1989). Gender differences in proclivity for unethical behaviour. *Journal of Business Ethics*, 8, 321-342.
- Brown, D.A.H., Brown, D.L. (2001). *Canadian Directorship practices 2001*. Ottawa: The Conference Board of Canada.
- Byron, K., Post, C. (2016). Women on boards of directors and corporate social performance: A meta-analysis. *Corporate Governance: An International Review*, 24 (4), 428-442.
- Campbell, K., Mínguez-Vera, A. (2008). Gender diversity in the boardroom and firm financial performance. *Journal of Business Ethics*, 83 (3), 435-451.
- Chamorro-Premuzic, T., Gallop, C. (2020, April 1). 7 Leadership Lessons Men Can Learn from Women. *Harvard Business Review Digital Article*.
- Conyon, M.J., He, L. (2017). Firm performance and boardroom gender diversity: A quantile regression approach. *Journal of Business Research*, 79 (1), 198-211.
- Cucari, N., Esposito de Falco, S., Orlando, B. (2018). Diversity of board of directors and environmental social governance: Evidence from Italian listed companies. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25 (3), 250-266.
- Daily, C.M., Certo, S.T., Dalton, D.R. (1999). A decade of corporate women: Some progress in the boardroom, none in the executive suite. *Strategic Management Journal*, 20 (1), 93-100.
- Eulerich, M., Velte, P., Van Uum, C. (2014). The impact of management board diversity on corporate performance - An empirical analysis for the German two-tier system. *Problems and Perspectives in Management*, 12 (1), 25-39.
- Flynn, P.M., Adams, S.M. (2004). Changes will bring woman boards. *Financial Executive*, 20 (2), 32-35.
- Francoeur, C., Labelle, R., Sinclair-Desgagné, B. (2008). Gender diversity in corporate governance and top management. *Journal of Business Ethics*, 81 (1), 83-95.
- Galbreath, J. (2011). Are there gender-related influences on corporate sustainability? A study of women on boards of directors. *Journal of Management & Organization*, 17 (1), 17-38.
- Gilligan, C. (1982). *In a different voice*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Glass, C., Cook, A., Ingersoll, A.R. (2016). Do women leaders promote sustainability? Analyzing the effect of corporate governance composition on environmental performance. *Business Strategy and the Environment*, 25 (7), 495-511.
- Harjoto, M.A., Rossi, F. (2019). Religiosity, female directors, and corporate social responsibility for Italian listed companies. *Journal of Business Research*, 95, 338-346.

Harjoto, M., Laksmana, I., Lee, R. (2015). Board diversity and corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 132 (4), 641-660.

Held, V. (2006). *The ethics of care: Personal, political and global*. Oxford, UK: Oxford University Press.

Hendry, K., Kiel, G.C. (2004). The role of the board in firm strategy: Integrating agency and organisational control perspectives. *Corporate Governance: An International Review*, 12, 500-520.

Hillman, A.J., Keim, G.D. (2001). Shareholder value, stakeholder management, and social issues: what's the bottom line?. *Strategic Management Journal*, 22 (2), 125-139.

Hillman, A.J., Cannella, A.A., Harris, I.C. (2002). Women and racial minorities in the boardroom: How do directors differ?. *Journal of Management*, 28 (6), 747-763.

Hillman, A.J., Keim, G.D., Luce, R.A. (2001). Board composition and stakeholder performance: Do stakeholder directors make a difference?. *Business and Society*, 40, 295-314.

Husted, B.W., de Sousa-Filho, J.M. (2019). Board structure and environmental, social, and governance disclosure in Latin America. *Journal of Business Research*, 102 (1), 220-227.

ISTAT (2019). *Rapporto annuale 2019*. <https://www.istat.it/it/archivio/230897>

Kaczmarek, S., Kimino, S., Pye, A. (2014). Interlocking directorships and firm performance in highly regulated sectors: The moderating impact of board diversity. *Journal of Management & Governance*, 18 (2), 347-372.

Kang, E., Ding, D.K., Charoenwong, C. (2010). Investor reaction to women directors. *Journal of Business Research*, 63 (8), 888-894.

Kim, H., Lim, C. (2010). Diversity, outside directors and firm valuation: Korean evidence. *Journal of Business Research*, 63 (3), 284-291.

Konrad, A.M., Kramer, V., Erkut, S. (2008). The impact of three or more women on corporate boards. *Organizational dynamics*, 37 (2), 145-164.

Konrad, A., Steurer, R., Langer, M.E., Martinuzzi, A. (2006). Empirical findings on business-society relations in Europe. *Journal of Business Ethics*, 63 (1), 89-105.

Lynall, M.D., Golden, B.R., Hillman, A.J. (2003). Board composition from adolescence to maturity: A multitheoretic view. *Academy of Management Review*, 28, 416-431.

Mason, E.S., Mudrack, P.E. (1996). Gender and ethical orientation: A test of gender and occupational socialization theories. *Journal of Business Ethics*, 15 (6), 599-604.

- Mattis, M.C. (2000). Women Corporate Directors in the United States. In R.J. Burke, M.C. Mattis (Eds.), *Women on Corporate Boards of Directors. Issues in Business Ethics*, Vol. 14. Dordrecht: Springer.
- Miles, M.P., Munilla, L.S., Darroch, J. (2006). The role of strategic conversations with stakeholders in the formation of corporate social responsibility strategy. *Journal of Business Ethics*, 69 (2), 195-205.
- Milhomem, C. (2020). *MSCI -Women on Boards: November 2020 Progress Report*.
- Miller, T., Triana, M. (2009). Demographic diversity in the boardroom: Mediators of the board diversity – firm performance relationship. *Journal of Management Studies*, 46 (5), 755-786.
- Perrini, F., Tencati, A. (2006). Sustainability and stakeholder management: the need for new corporate performance evaluation and reporting systems. *Business Strategy and the Environment*, 15 (5), 296-308.
- Post, C., Rahman, N., Rubow, E. (2011). Green governance: Boards of directors' composition and environmental corporate social responsibility. *Business and Society*, 50 (1), 189-223.
- Rodriguez-Dominguez, L., Gallego-Alvarez, I., Garcia-Sanchez, I.M. (2009). Corporate governance and codes of ethics. *Journal of Business Ethics*, 90, 187-202.
- Rose, C. (2007). Does female board representation influence firm performance? The Danish evidence. *Corporate Governance: An International Review*, 15 (2), 404-413.
- Skaggs, S., Stainback, K., Duncan, P. (2012). Shaking things up or business as usual? The influence of female corporate executives and board of directors on women's managerial representation. *Social Science Research*, 41, 936-948.
- Terjesen, S., Couto, E.B., Francisco, P.M. (2016). Does the presence of independent and female directors impact firm performance? A multi-country study of board diversity. *Journal of Management and Governance*, 20 (3), 447-483.
- Terjesen, S., Sealy, R., Singh, V. (2009). Women directors on corporate boards: a review and research agenda. *Corporate Governance: An International Review*, 17 (3), 320-337.
- Triana, M., Miller, T., Trzebiatowski, T. (2014). The double-edged nature of board gender diversity: Diversity, firm performance, and the power of women directors as predictors of strategic change. *Organization Science*, 25 (2), 609-632.
- Upadhyay, A., Zeng, H. (2014). Gender and ethnic diversity on boards and corporate information environment. *Journal of Business Research*, 67 (11), 2456-2463.
- Wang, J., Coffey, B.S. (1998). Board diversity and managerial control as predictors of corporate social performance. *Journal of Business Ethics*, 17, 1595-1603.
- Welfare Index PMI (2020). Rapporto 2020, <https://www.welfareindexpmi.it/evento-2020>

La crianza de los hijos y la contribución de las mujeres a la Iglesia y al mundo

Helen M. Alvaré

Introducción

La literatura empírica afirma, cada vez más, la conclusión de sentido común de que el trabajo diario de cuidar a los niños no solo sirve a estos, sino a todos los niveles de la sociedad. Los niños reciben un beneficio físico, psicológico, cognitivo y espiritual del cuidado de sus padres. Por otra parte, la sociedad obtiene todos los beneficios económicos, sociales y culturales evidentes que se derivan de una ciudadanía más madura, satisfecha, autosuficiente, segura y educada; también está mejor preparada para evitar altos niveles de patologías sociales, como la degradación del medio ambiente, el consumo de drogas, la delincuencia y el suicidio.

El cuidado parental también puede proporcionar a los niños una experiencia de amor que fomente el conocimiento de Dios –que es amor– y una mayor comprensión de cómo debemos amar tanto a Él como a los demás seres humanos.

Dada la importancia del cuidado parental para el florecimiento humano y la fe, es importante saber si las leyes y políticas de cualquier sociedad apoyan o dificultan dicho cuidado. Tanto las madres como los padres están llamados por Dios para proporcionar este cuidado¹, pero al mismo tiempo, en la práctica, las mujeres sentirán más a menudo los efectos de las leyes y políticas pertinentes, dado que regularmente proporcionan más cuidado directo a los niños en el hogar². Esto es una realidad incluso en naciones que manifiestan compromisos legales y culturales muy explícitos con la igualdad de los sexos.

Este capítulo no profundizará en el debate sobre el grado en que las prácticas de cuidado de las mujeres son una cuestión de naturaleza o de crianza; más bien se basará en informes fiables que demuestran que las mujeres proporcionan actualmente más cuidados parentales, incluso

¹ Letter to Families from John Paul II, *Gratissimam sane* (1994), 10.

² Claire Cain Miller, “The Upshot: Men Do More at Home, But Not as Much as They Think”, *The New York Times*, November 12, 2015. <https://www.nytimes.com/2015/11/12/upshot/men-do-more-at-home-but-not-as-much-as-they-think-they-do.html>

cuando la parte de los varones está aumentando. Al mismo tiempo, me gustaría señalar que, aunque es razonable que parte del comportamiento de las mujeres sea una cuestión de expectativas y condicionamientos sociales y culturales, sería irracional –dados los datos mundiales sobre este tema, y cómo esta tendencia se manifiesta incluso en las culturas más conscientemente igualitarias– pasar por alto la posibilidad de que las mujeres también elijan libremente dedicar un tiempo significativo al cuidado de los niños.

Sin embargo, a pesar de las sólidas pruebas de la importancia del cuidado de los niños y de la extraordinaria inversión de las mujeres en esto, las naciones occidentales económicamente prósperas asumen una postura esquizofrénica respecto de su valor. A veces, incluso parecen albergar cierta hostilidad o sospecha acerca de la inversión desproporcionada de las mujeres, probablemente por la creencia de que el trabajo de cuidado es de alguna manera inferior. Su reticencia a apoyar sistemáticamente el cuidado de los hijos es especialmente notable en comparación con su disposición hacia la productividad económica de las mujeres y los varones, a la que se da importancia. Quiero destacar a este grupo de países no solo por razones de la longitud de este ensayo, sino también porque tales países producen un cuerpo sustancial de investigación que valora el cuidado parental, y luchan por honrarlo debido a sus compromisos con ciertas visiones del éxito económico y la igualdad de las mujeres.

Las opiniones católicas sobre el cuidado parental son mucho más positivas. Esto hace que también estén más en consonancia con la experiencia de las mujeres y con los datos empíricos pertinentes.

Para explorar estas cuestiones, este ensayo procederá de la siguiente manera. En primer lugar, resumiré la literatura empírica sobre los bienes prácticos que proporciona el cuidado parental, tanto para los niños de forma individual como para la sociedad en general. En segundo lugar, resumiré el pensamiento católico relacionado con las vías del amor parental y el cuidado, y el modo en que los padres presentan a los niños a Dios; también hablaré de su relación de amor con Dios y con los demás seres humanos. En tercer lugar, compartiré los datos que indican que las mujeres asumen actualmente una mayor parte del cuidado de los hijos. En cuarto lugar, expondré las leyes y políticas típicamente occidentales que manifiestan la disposición del gobierno hacia el trabajo de cuidado parental. Y, por último, evaluaré estas leyes y políticas desde perspectivas empíricas y católicas superpuestas, y concluiré que no están suficientemente en sintonía con las prácticas y contribuciones de las mujeres y con las necesidades de los niños y la sociedad.

1. *Los bienes que apoyan el cuidado parental*

La literatura de varias disciplinas coincide en que el cuidado de los niños en el seno de las familias afecta al bienestar individual de los menores, como mínimo de manera física, emocional, intelectual y espiritual. Los niños nacen y siguen siendo muy vulnerables físicamente y necesitan los cuidados de ambos padres durante muchos años. Sus necesidades emocionales, cognitivas y psicológicas también son urgentes. Para resumir brevemente una voluminosa literatura, podría decirse que los niños necesitan, además de cuidados físicos, al menos amor constante, demostraciones de calor emocional positivo y ciertos niveles de interacción verbal y educación³.

El nivel de cuidado que reciben los niños influye no solo en su bienestar individual, sino también y de forma importante en la sociedad en general. Lógica y cronológicamente hablando, todos los grupos más amplios se suceden y dependen en cierta medida de las experiencias, competencias, ventajas y limitaciones transmitidas por la vida familiar. La ausencia de cuidados por parte del padre o de la madre se correlaciona con desventajas para los niños⁴.

Una reflexión sobre la dinámica familiar ordinaria puede ayudar a entender cómo funciona. Por supuesto, las familias son muy imperfectas y variables, por lo que el debate siguiente no pretende ser un ejercicio de nostalgia o idealismo, sino una reflexión sobre algunas dinámicas familiares fundamentales y generalizadas.

Si observamos las características del amor de los padres hacia los hijos, podemos estar de acuerdo en que los padres tienden a reconocer el valor de cada hijo y a quererlo simplemente por el hecho de existir, por lo que es, no por lo que puede hacer por la familia o por los demás. Dos rasgos adicionales del amor paterno están relacionados con esto. En primer lugar, dentro de las familias, la decisión de amar suele preceder al pleno conocimiento del otro. Los hijos y el clan familiar suelen ser algo 'dado'; no se contratan ni se construyen⁵. Puede que los miembros de la familia hayan elegido a personas diferentes para relacionarse con frecuencia, pero se esfuerzan por seguir queriéndose.

³ Véase el resumen de la literatura sociológica y psicológica en Helen M. Alvaré, *Putting Children's Interests First in U.S. Family Law: With Power Comes Responsibility* (Cambridge, UK: Cambridge University Press, 2018), pp. 58-65.

⁴ Véase en general, W. Bradford Wilcox y Katherine Kovner Kline (Eds.), *Gender and Parenthood: Biological and Social Scientific Perspectives* (New York: Columbia University Press, 2013).

⁵ Por supuesto, las tecnologías de reproducción asistida pueden alterar esta dinámica cuando los aspirantes a padres se dedican a elegir gametos o embriones según las características reclamadas de los proveedores.

En segundo lugar, los padres con varios hijos aprenden, al amar a un conjunto inevitablemente diverso, que la diversidad y la igualdad coexisten fácilmente entre los seres humanos. Los hijos como hermanos aprenden lo mismo.

Otros aspectos del amor de los padres son su disposición a amar a los demás a pesar de sus defectos y de su incapacidad para corresponder, y su tendencia a prestar una atención desproporcionada a los más necesitados. Otra idea sobre el modo en que los padres quieren a sus hijos es que reconocen simultáneamente la dependencia de los hijos, al tiempo que los guían hacia la independencia.

Teniendo en cuenta este breve repaso de las características comunes del cuidado parental, no es difícil imaginar sus posibles efectos sociales. Por ejemplo, la coherencia y la generosidad del amor paterno descritas anteriormente pueden aumentar la probabilidad de que tanto los que sirven como los que son servidos lleguen a comprender que el compromiso sacrificado y a largo plazo con el bien del otro hace posible la supervivencia y la prosperidad de todos los seres humanos⁶. Además, con el paso del tiempo y sobre todo al ‘apaciguarse’⁷, la crianza de los hijos puede llevar a los padres –que forman la mayor parte de la sociedad– a ver a todos los demás miembros de la raza humana como una relación digna e igual, digna de toda la buena voluntad mencionada, dado que todo ser humano es hijo de alguien. Esta es la famosa visión alcanzada, por ejemplo, por la abuela misántropa al final de *A Good Man is Hard to Find* de Flannery O’Connor, cuando, justo antes de morir en manos de su asesino, le dice: “You’re one of my babies. You’re one of my own children”. Las implicaciones para la empatía, la cohesión social por encima de las diferencias, e incluso la paz, son evidentes.

Psicólogos, activistas por la paz y teóricos de los sistemas familiares han escrito más sobre los efectos sociales del cuidado parental. Varios coinciden en que la crianza de los hijos es un recurso precioso para construir una sociedad más justa. El psicólogo Urie Bronfenbrenner –una importante influencia en el programa federal estadounidense Head Start (que ofrece educación preescolar a niños desfavorecidos)– declaró ante el Congreso que: “The family is the most powerful, the most humane and, by far, the most economical system known for building competence and character”⁸. La socióloga y estudiosa de la paz Elise Boul-

⁶ Véase Karen Bogenschneider, “Has Family Policy Come of Age? A decade review of the state of U.S. family policy in the 1990s”, *The Journal of Marriage and Family*, 62 (2000), pp. 1136-1159, 1139.

⁷ Elise Boulding, *Cultures of Peace: The Hidden Side of History* (Syracuse, NY: Syracuse University Press, 2000), p. 91.

⁸ Urie Bronfenbrenner, “A generation in jeopardy: America’s hidden family policy”, Tes-

ding concluye que las habilidades y experiencias interpersonales fomentadas por las relaciones entre padres e hijos y otras relaciones familiares influyen de manera importante en la sociedad en general⁹. Boulding señala que las relaciones interpersonales familiares enseñan a cooperar por encima de las diferencias, así como a ser solidarios con los vulnerables y a gestionar los conflictos¹⁰. Además, las relaciones entre padres e hijos y otras relaciones familiares ayudan a las personas a llegar a la conclusión de que somos “parientes de todas las personas”, debido “experience[s] of the social bonds of kinship and intergroup alliances and the need for mutual aid systems in order to survive”¹¹.

Los estudiosos han identificado otras competencias que una buena crianza puede reforzar. Por ejemplo, la implicación y el altruismo de los padres en la comunidad pueden hacer que los niños se interesen y se preocupen más por sus comunidades¹². Las prácticas medioambientales en el hogar pueden influir en el posterior cuidado de los niños por el bien común medioambiental¹³. Los modelos de las madres y los padres pueden fortalecer las capacidades de los niños para la cooperación, la empatía y la inclusión, incluso en circunstancias estresantes y conflictivas¹⁴. También existe un conjunto no insignificante de estudios sobre los estilos de crianza que pueden promover el interés de los niños por crear una sociedad más pacífica y menos violenta¹⁵.

Los estudiosos han vinculado además las relaciones de apego, fruto de una crianza receptiva y disponible con el desarrollo de la empatía, la autosuficiencia, la escasa hostilidad hacia los compañeros e incluso la buena ciudadanía de los niños. Las relaciones de apego seguras con los

timony presented at a hearing of the Senate Committee on Rules and Administration on a resolution to establish a Select Committee on Families, Youth and Children (Washington, DC: 1986), 4.

⁹ Boulding, *Cultures of Peace*, cit., p. 101.

¹⁰ *Ibidem*, p. 102.

¹¹ *Ibidem*, p. 90.

¹² Kevin J. Swick y Nancy K. Freeman, “Nurturing Peaceful Children to Create a Caring World: The Role of Families and Communities”, *Childhood Education*, 81 (2004), pp. 2-8.

¹³ Phillip G. Payne, “Families, Homes and Environmental Education”, *Australian Journal of Environmental Education*, 21 (2005), pp. 81-95.

¹⁴ See, e.g., Ervin Staub, “The Origins of Caring, Helping and Nonaggression: Parental Socialization, the Family System, Schools and Cultural Influence”, chap. 17, in *Embracing the Other: Philosophical, Psychological, and Historical Perspectives on Altruism*, Pearl M. Oliner et al. (Eds.) (New York: New York University Press: 1992), pp. 390-412.

¹⁵ Véase Virginia Canegallo et al., “The Relationship Between Parenting Style and Peace Attitudes”, *Journal of Aggression, Conflict and Peace Research*, 12 (2020), pp. 185-195; Elise Boulding, *One Small Plot of Heaven: Reflections on Family Life by a Quaker Sociologist* (Wallingford, PA: Pendle Hill Publications, 1989), pp. 179-213; James F. Leckman et al., *Pathways to Peace: The Transformative Power of Children and Families* (Cambridge, MA: MIT Press, 2014).

padres también están relacionadas con la participación social, el liderazgo, la confianza en sí mismo y la competencia en la resolución de problemas. La crianza responsable y altamente disponible puede tener incluso efectos intergeneracionales, ayudando a los niños a conseguir mejores relaciones románticas con los adultos y una mayor competencia parental cuando crezcan¹⁶.

Otras dinámicas familiares se han relacionado con el desarrollo por parte de los niños de un fuerte sentido de la eficacia que beneficia a la comunidad en general. Durante la transición a la edad adulta, por ejemplo, las creencias de los jóvenes sobre su capacidad para negociar con sus padres sin perder la autonomía y el parentesco se han relacionado con una mejora de los comportamientos prosociales y la participación cívica¹⁷.

Estas conclusiones sociológicas, nada sorprendentes, encuentran a veces eco en las fuentes católicas. En la exhortación apostólica postsinodal *Amoris laetitia*, el Papa Francisco, por ejemplo, se refiere a la familia como el ámbito de la socialización primaria, porque es el primer lugar donde se aprende a colocarse frente al otro, a escuchar, a compartir, a soportar, a respetar, a ayudar, a convivir. Allí se rompe el primer cerco del “mortal egoísmo” para reconocer que vivimos¹⁸ junto a otros, con otros, que son dignos de nuestra atención¹⁹. Espera que la familia sea “el sujeto protagonista de una ecología integral”, porque es el sujeto social primario, que contiene en su seno los dos principios-base de la civilización humana sobre la tierra²⁰. San Juan Pablo II se hizo eco y amplió la caracterización del Vaticano II de la familia como “escuela de humanidad más profunda”²¹.

Los correlatos sobre una paternidad responsable que se han descrito anteriormente se entienden fácilmente para ser socialmente deseables. También son potencialmente poderosos desde el punto de vista espiritual.

La siguiente parte resume de forma breve este punto.

¹⁶ Véase Karen Bogenschneider et al., *The Family Impact Rationale: An Evidence Base for the Family Impact Lens* (Madison, WI: The Family Impact Institute, 2012), pp. 12-13 (citaciones omitidas).

¹⁷ Bernadette P. Luengo Kanacri et al., “Trajectories of Prosocial Behaviors Conducive to Civic Outcomes During the Transition to Adulthood: The Predicted Role of Family Dynamics”, *Journal of Adolescence*, 37 (2014), pp. 1529-1539.

¹⁸ *Amoris laetitia*, 276.

¹⁹ *Amoris laetitia*, 277.

²⁰ *Amoris laetitia*, 277.

²¹ John Paul II, apostolic exhortation *Familiaris consortio*, 21, cita la pastoral constitution *Gaudium et spes*, 52.

2. *La crianza de los hijos como camino para captar el Amor Humano y Divino*

Existe una amplia literatura teológica que traza la relación entre el amor de los padres y la capacidad de un niño para entender a Dios y entablar relaciones de amor, verticalmente con Dios y horizontalmente con otros seres humanos. Aquí solo esbozaré sus líneas generales.

Muchos están familiarizados con la comparación que hace la Escritura de las relaciones matrimoniales entre marido y mujer con la relación de Dios con el Pueblo de Dios. Tanto el Antiguo como el Nuevo Testamento describen la relación de Dios con su pueblo utilizando imágenes maritales. Nos dicen que Dios nos ama como un novio, y que nosotros debemos amarlo como una novia. Este es un tema persistente que se repite hasta el último libro de la Biblia.

Menos frecuentes son las referencias de Jesús a las relaciones entre los niños y los padres como modelos de la relación adecuada de los seres humanos con Dios. “Vosotros, pues, oraréis así: Padre nuestro que estás en los cielos, santificado sea tu nombre” (Mateo 6, 9). Nos exhorta a amarlo como un niño ama a sus padres:

Empezaron a llevarle niños a Jesús para que los tocara, pero los discípulos reprendían a quienes los llevaban. Cuando Jesús se dio cuenta, se indignó y les dijo: “Dejen que los niños vengan a mí, y no se lo impidan, porque el reino de Dios es de quienes son como ellos. Les aseguro que el que no reciba el reino de Dios como un niño de ninguna manera entrará en él”. Y después de abrazarlos, los bendecía poniendo las manos sobre ellos. (Marcos 10, 13-16).

De esta forma, las enseñanzas de Jesús exhortan a todos los padres terrenales a proporcionar a sus hijos un amor semejante al de Cristo, para que el niño pueda empezar a comprender el amor del Padre.

El Papa San Juan Pablo II y el Papa Francisco continúan con este tema. En sus conferencias de Teología del Cuerpo y en *Familiaris consortio* y *Mulieris dignitatem*, Juan Pablo II describe cómo el amor de los padres puede y debe introducir a los niños en la calidad del amor divino²². Asimismo, Francisco propone en *Amoris laetitia* que el amor de los padres también transmite el amor de Dios. Como signo distintivo de sus discípulos, Cristo propuso la ley del amor y de la entrega de uno mismo a los demás, y lo hizo estableciendo un principio que los padres y las madres tienden a encarnar en sus propias vidas: “Nadie tiene mayor amor que

²²Véase, por ejemplo, *Familiaris consortio*, 17 (“Por tanto, la familia tiene la misión de custodiar, revelar y comunicar el amor, y este es un reflejo vivo y una participación real en el amor de Dios por la humanidad y en el amor de Cristo el Señor por la Iglesia su esposa”).

este, que uno ponga su vida por sus amigos” (Juan 15, 13)²³. Opina además que “la ternura, la entrega, la fuerza moral” de las madres en particular, “transmiten a menudo también el sentido más profundo de la práctica religiosa”²⁴.

Un conjunto relativamente reciente de investigaciones empíricas tiende a afirmar el relato teológico anterior. En su célebre estudio sobre la transmisión de la fe, el sociólogo Vern Bengtson, por ejemplo, llega a la conclusión de que las relaciones afectuosas con padres casados de forma estable, que comparten una fe religiosa y la practican abiertamente con la familia, son las que más probablemente se correlacionan con la transmisión exitosa de la fe²⁵. Curiosamente, según Bengtson, el comportamiento de los padres parece predecir el éxito de la transmisión de la fe incluso más que el de las madres²⁶.

La siguiente parte resume brevemente los datos que muestran que las mujeres siguen desempeñando hoy en día una mayor proporción de los cuidados parentales.

3. *Las mujeres y la crianza de los hijos*

Las investigaciones gubernamentales y privadas confirman que las madres tienden a proporcionar más cuidados directos a los niños que los padres. Quizá el ejemplo más claro de este fenómeno sea que, por término medio, en los países estudiados por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, el 86% de los hogares monoparentales de todo el mundo están dirigidos por mujeres²⁷.

Además, y quizás sorprendentemente, a pesar de su práctica habitual de trabajar tanto fuera como dentro del hogar, las investigaciones demuestran que las madres solteras dedican aproximadamente la misma cantidad de tiempo al cuidado de sus hijos que las madres en hogares de casados. Un importante estudio concluye: “All mothers protect time in childcare from the encroachment of other time demands, a finding replicated in numerous other studies”²⁸.

²³ *Amoris laetitia*, 27.

²⁴ *Amoris laetitia*, 174.

²⁵ Vern Bengtson, *Families and Faith: How Religion is Passed Down Across Generations* (Oxford: Oxford University Press, 2017).

²⁶ *Ibidem*, p. 73.

²⁷ Ludger Woessmann, “An International Look at the Single-Parent Family”, *Education Next*, 15 (2), <https://www.educationnext.org/international-look-single-parent-family/>.

²⁸ Joanna R. Pepin et al., “Marital Status and Mothers’ Time Use: Childcare, Housework, Leisure and Sleep”, *Demography*, Feb. 2018, 55 (1), p. 16, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6560646/pdf/nihms-1026264.pdf> (emphasis added).

En los hogares de casados, aunque los padres pasan hoy más tiempo cuidando de sus hijos que los hombres en el pasado reciente, por término medio las madres que trabajan a tiempo completo pasan más tiempo cuidando de sus hijos que los padres que trabajan a tiempo completo. Esta disparidad se incrementó durante el periodo de confinamiento por COVID²⁹.

También es mucho más probable que las madres trabajen en empleos fuera de casa que les permitan más tiempo y flexibilidad para atender las necesidades de sus hijos. Así, las madres son más propensas que los padres a trabajar a tiempo parcial, y a citar el cuidado de los niños como la razón principal³⁰. Este patrón se da incluso en países con un compromiso muy visible con la igualdad sexual y con la asunción por parte de los varones de más tareas domésticas y de cuidado de los niños³¹.

Por último, la dedicación de las madres a la crianza de los hijos no solo se pone de manifiesto en el modo en que emplean su tiempo, sino también en el modo en que gastan su dinero. Los informes internacionales demuestran que las madres de todo el mundo dedican una mayor proporción de los ingresos familiares a las necesidades de los niños que los padres³².

Se necesita, en efecto, una justa valoración del trabajo desarrollado por la mujer en la familia. En tal modo, las mujeres que libremente lo deseen podrán dedicar la totalidad de su tiempo al trabajo doméstico, sin ser estigmatizadas socialmente ni penalizadas económicamente. Dado el trabajo que las mujeres realizan generosamente en el hogar, se debe prestar especial atención a la “harmonization of the organization of work and laws governing work with the demands stemming from the mission of women within the family”³³. En la siguiente sección se examinan las leyes y las políticas que influyen en ese apoyo.

²⁹ Véase Lucy Danley, “New Pew Study Highlights Child Care Struggles for Working Parents”, *First Five Years Fund*, February 11, 2021, <https://www.ffyf.org/new-pew-study-highlights-child-care-struggles-for-working-parents/>; Shera Avi-Yonah, Women took on three times as much child care during the pandemic, *Fortune Magazine*, June 25, 2021, <https://fortune.com/2021/06/25/women-men-unpaid-child-care-pandemic-gender-equality-workforce/>.

³⁰ Megan Dunn, “Who chooses part-time work and why?”, *Monthly Labor Review*, U.S. Bureau of Labor Statistics, March 2018, <https://doi.org/10.21916/mlr.2018.8>.

³¹ “Part-time jobs help women stay in paid work”, *The Economist*, September 7, 2019, <https://www.economist.com/finance-and-economics/2019/09/05/part-time-jobs-help-women-stay-in-paid-work>; “Women’s employment in the EU”, *Eurostat*, June 3, 2020, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20200306-1>.

³² Véase Viviana A. Zelizer, “The Gender of Money”, *The Wall Street Journal*, January 27, 2011, <https://www.wsj.com/articles/BL-IMB-1033>.

³³ Congregación para la Doctrina de la Fe, *Carta a los Obispos de la Iglesia Católica sobre la colaboración de varones y mujeres en la Iglesia y en el mundo*, 31 de mayo de 2004, 13.

4. *Leyes y políticas que afectan al cuidado de los hijos*

En esta parte se examinará brevemente una serie de leyes y políticas que afectan al cuidado parental en los países occidentales. Por razones de extensión, no me detendré en la cuestión del “lugar cultural” del cuidado parental. Sin embargo, es razonable suponer que las leyes y políticas reflejan y conforman la cultura.

En términos generales, las leyes y políticas se caracterizan en tres áreas por revelar una postura sobre el valor del cuidado de los hijos: el aborto, porque los debates sobre el aborto se refieren sistemáticamente a la cuestión del impacto del cuidado de los hijos en las mujeres; los recursos públicos y privados que apoyan específicamente el cuidado parental; y las políticas matrimoniales, dada la estrecha relación entre la crianza estable y conyugal y el bienestar de los hijos.

En lo que respecta al aborto, las leyes sobre permisivas se promueven habitualmente con el argumento de que la maternidad es una carga. Las leyes sobre el aborto menos permisivas, o incluso estrictas se basan generalmente no solo en una afirmación sobre el respeto debido a la vida humana vulnerable, sino también en el argumento de que una sociedad debe valorar la maternidad y la paternidad. Las sociedades occidentales prósperas adoptan casi universalmente amplios “derechos al aborto”, menospreciando así el valor individual y social del cuidado.

Las leyes y políticas de apoyo directo al cuidado parental pueden adoptar diversas formas. Existen en forma de mosaico en todos los países occidentales. Dichas disposiciones pueden impulsar el tiempo de crianza, las competencias, los recursos materiales e incluso la autoridad. Por supuesto, se podría describir así una amplia gama de leyes y políticas –incluyendo muchas leyes que configuran ampliamente la fuerza de trabajo y la economía–, pero me limitaré a las que se refieren directamente a la cuestión del cuidado parental.

En primer lugar, las leyes y políticas relevantes son las que tratan el permiso parental, la flexibilidad laboral y/o la seguridad en el empleo tras un permiso centrado en el cuidado de los hijos. El tratamiento de los permisos parentales en los países occidentales varía mucho: las políticas más generosas ofrecen al menos varios meses de permiso totalmente remunerado y la opción de un permiso adicional para el segundo progenitor. Las políticas menos generosas, como las de Estados Unidos, ofrecen un permiso por nacimiento, adopción o enfermedad, pero sin remuneración³⁴. La flexibilidad laboral, que incluye horarios variables y opciones de trabajo desde casa, se generalizó en Occidente a raíz de la

³⁴Véase “Paternity Leave in Europe 2021 - New EU Directive”, *EuroDev*, May 27, 2021; and Marguerite Ward, “10 countries that show just how behind the US is in paid parental leave

COVID, pero no suele ofrecerse directamente como respuesta a las necesidades de padres e hijos. La seguridad en el empleo tras la excedencia para el cuidado de los hijos es también una ayuda importante para los padres que trabajan, y suele ir unida a las prestaciones por permiso parental.

En cuanto a la competencia de los padres, la legislación y la política rara vez se ocupan del tema, salvo en los programas de formación y asistencia a los padres con bajos ingresos y/o solteros durante los primeros años de vida de los niños³⁵. Los cursos en la escuela secundaria y la universidad sobre el tema no se ofrecen con regularidad, salvo para los pocos estudiantes que optan por estudiar, por ejemplo, la teoría de los sistemas familiares o la psicología infantil con relación a una futura carrera.

El apoyo a los recursos materiales que necesitan los pobres y las familias monoparentales es más común. Muchos gobiernos ofrecen una renta básica, asistencia sanitaria, alimentación y vivienda a las familias más pobres, la mayoría de las cuales suelen tener un solo progenitor en el hogar. Los países occidentales también suelen ofrecer educación gratuita a los niños. Las familias más acomodadas también pueden recibir alguna ayuda estatal para los gastos de cuidado de los niños, y/o un tratamiento fiscal beneficioso relacionado con la crianza de los hijos. Los gobiernos pueden ofrecer además ‘subsidios’ para todos los padres que crían a sus hijos menores, y/o prestaciones de jubilación a los ciudadanos de más edad vinculadas directamente a su labor de crianza. Hay que distinguirlos de los ingresos básicos que se ofrecen a los padres pero que les obligan a trabajar o a matricularse en la escuela –en lugar de quedarse en casa para criar a los hijos– y de los sistemas de jubilación que proporcionan prestaciones solo en proporción a los ingresos obtenidos en el empleo fuera del hogar.

Otras leyes y políticas que canalizan las prestaciones a las familias no siempre pueden clasificarse solo como apoyo al cuidado parental. Algunas, como las ayudas a la vivienda y los subsidios por hijos y/o familiares, e incluso la condonación de los préstamos estudiantiles, también pueden estar dirigidas a animar a las parejas casadas a procrear más ciudadanos³⁶.

for new mothers and fathers”, *Business Insider*, May 5, 2020, <https://www.businessinsider.com/countries-with-best-parental-leave-2016-8>.

³⁵ Véase Jenna Brager et al., “Low Income Parents’ Perceptions of and Engagement With a Digital Behavior Parent Training Program”, *Journal of the American Psychiatric Nurses Assn.*, 2021, 27 (1), pp. 33-43.

³⁶ European Commission, Employment, Social Affairs and Inclusion, “Hungary - family benefits”, 2021, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1113>.

La autoridad parental –que es una parte importante de la atención parental efectiva según un importante cuerpo de investigación³⁷– está tanto apoyada como socavada por las leyes y políticas de las naciones occidentales. Varía según el grado de aceptación o incluso de autorización de la participación de los padres por parte de las escuelas y los proveedores de atención sanitaria. Aunque la autoridad de los padres es generalmente bien respetada, hay una tendencia a socavarla con leyes y políticas que complican o incluso prohíben la participación de los padres en la toma de decisiones sobre la salud de los menores, especialmente con relación a la identidad y la actividad sexual. También se ve socavada cuando las escuelas gestionadas por el gobierno se arrogan la autoridad de enseñar a los niños material político o ideológico muy discutido en contra de las creencias o la voluntad de los padres.

Por último, las leyes y políticas matrimoniales de los gobiernos afectan de manera importante al cuidado parental. Esto se debe a que los estudiosos de todo el espectro ideológico están de acuerdo en que la crianza biológica conyugal es el “estándar de oro” para satisfacer las necesidades de los niños³⁸. Los factores que median en este vínculo son diversos e interrelacionados, e incluyen la conexión genética, la crianza sexualmente complementaria, las finanzas y la estabilidad de la pareja³⁹. Por lo tanto, los programas de educación y fortalecimiento del matrimonio financiados y promovidos por el gobierno podrían apoyar el cuidado de los padres; pero estos no están ampliamente disponibles ni son populares en este momento. Por otro lado, las leyes y políticas que facilitan o protegen la cohabitación no matrimonial, el divorcio unilateral sin culpa y el matrimonio entre personas del mismo sexo –que son cada vez más adoptados por las naciones occidentales– están empíricamente relacionados con la pérdida del cuidado parental, ya que están vinculados a altas tasas de separación de la madre y/o el padre, incluso a través de

³⁷ Dave Riley y Karen Bogenschneider, “Do We Know What Good Parenting Is? And Can Public Policy Promote It?”, *Purdue University Policy Impact Seminars*, June 2015, 2 (“Cientos de estudios de investigación documentan que los niños que experimentan relaciones de apego seguras y una crianza autoritaria son mucho más propensos que otros niños a mejorar en casi cualquier aspecto que pueda medirse”).

³⁸ Véase Rachel Dunifon, “Single parenthood and child well-being: Trends, theories, and evidence”, en H. Elizabeth Peters y Claire M. Kamp Dush (Eds.), *Marriage and Family: Perspectives and Complexities* (New York: Columbia University Press, 2009), pp. 93-113.

³⁹ Mark Regnerus, “Understanding How the Social Scientific Study of Same-Sex Parenting Works”, *Annals of Social Science (ROCZNIKI NAUK SPOLECZNYCH, Poland)*, 2020, 48 (3), p. 46, <https://doi.org/10.18290/rns20483-3>. Por supuesto, esto no pretende en absoluto menospreciar el cuidado de los niños necesitados de padres por medio de la adopción, sino que cuestiona las leyes que pretenden específicamente crear hogares en los que los niños presentes siempre estarán separados de uno o ambos padres naturales.

la disolución de la pareja⁴⁰. La ausencia y la inestabilidad de los padres también están relacionadas con la disminución de los resultados cognitivos, emocionales, académicos y económicos de los niños⁴¹. Y las tasas diferenciales de ausencia e inestabilidad de los padres entre los distintos grupos raciales y socioeconómicos se encuentran entre los principales impulsores de las brechas raciales y económicas que asolan especialmente a las naciones occidentales en la actualidad⁴².

En resumen y dando una amplia pincelada, las naciones occidentales tienden a adoptar leyes y políticas que confieren solo un modesto apoyo al cuidado parental, o incluso lo socavan. A menudo combinan regímenes permisivos de aborto, divorcio y matrimonio entre personas del mismo sexo, con escaso apoyo a la formación o estabilización de la forma de familia que tiene más probabilidades de apoyar el desarrollo de los niños. Esto refleja una preferencia por los deseos de los adultos frente a las necesidades de los niños, y por una visión del cuidado como una carga que, sin embargo, un individuo puede elegir de forma privada y personal, pero que los empresarios privados no están muy obligados a ayudar, mientras que el gobierno proporcionará asistencia básica con necesidades como la alimentación, el vestido, la vivienda y la educación pública.

Al no apoyar firmemente la crianza de los hijos, estos regímenes perjudican de facto tanto a las mujeres como a los varones, pero a ellas más,

⁴⁰ Para conocer los estudios que demuestran que los índices de disolución de las parejas del mismo sexo son más elevados que los de las parejas de distinto sexo, véase: Joseph Rauch, "The Mental Health Issues Lesbian Women Cope With", *Talkspace*, June 24, 2016, <https://www.talkspace.com/blog/mental-health-issues-lesbian-women-cope/>; The Economist, "Why Lesbian Couples are More Likely to Divorce than Gay Ones", *The Economist*, January 11, 2020; Matthijs Kalmijn et al., "Income dynamics in couples and the dissolution of marriage and cohabitation", *Demography*, 2007, 44 (1), p. 170; Audrey S. Koh et al., "Predictors of mental health in emerging adult offspring of lesbian-parent families", *Journal of Lesbian Studies*, 2019, 23 (2), pp. 257-258; Deni Mazrekaj et al., "School outcomes of children raised by same-sex parents: Evidence from administrative panel data", *American Sociological Review*, 2020, 85 (5), pp. 830-856; Douglas Allen y Joseph Price, "Stability rates of same-sex couples: With and without children", *Marriage & Family Review*, 2020, 56 (1), pp. 51-71. Para conocer los estudios que demuestran un mayor índice de disolución entre las parejas que conviven que entre las casadas, véase Wendy D. Manning, "Cohabitation and Child Wellbeing", *The Future of children*, 2015, 25 (2), pp. 51-66, doi:10.1353/foc.2015.0012; and Richard V. Reeves y Eleanor Krause, "Cohabiting parents differ from married ones in three big ways", Brookings W. Bradford Wilcox y Laurie DeRose, "In Europe, Cohabitation is Stable, Right?", Brookings Social Mobility Memos, March 27, 2017, <https://www.brookings.edu/blog/social-mobility-memos/2017/03/27/in-europe-cohabitation-is-stable-right/>.

⁴¹ Paula Fomby y Andrew J. Cherlin, "Family instability and child well-being", *American Sociological Review*, 2007, 72 (2), pp. 181-204.

⁴² Robert I. Lerman et al., "Family Structure and Economic Success Across the Life Course", *Marriage & Family Review*, 53 (8), pp. 744-758, doi: 10.1080/01494929.2017.1316810.

dado que son mucho más propensas a cuidar de los niños; también socavan la estabilidad de un gran número de niños y, por tanto, de la sociedad en su conjunto.

5. *Una visión católica y una breve conclusión*

A diferencia del modelo occidental predominante, la perspectiva católica del trabajo de cuidado de los padres considera que el cuidado es una dimensión constitutiva y positiva de la existencia humana que merece el apoyo de las comunidades más amplias y del Estado. La paternidad y maternidad humanas, aun siendo biológicamente parecidas a las de otros seres de la naturaleza, tienen en sí mismas, de manera esencial y exclusiva, una ‘semejanza’ con Dios⁴³. En *Amoris laetitia*, “la relación fecunda de la pareja se vuelve una imagen para descubrir y describir el misterio de Dios [...] El Dios Trinidad es comunión de amor, y la familia es su reflejo viviente”⁴⁴. Un ser humano está hecho de tal manera que no se realiza, no se desarrolla⁴⁵ ni puede encontrar su plenitud “si no es en la entrega sincera de sí mismo a los demás”⁴⁶. Las familias “constituyen el primer lugar en el que se viven y se transmiten los valores del amor y de la fraternidad, de la convivencia y del compartir, de la atención y del cuidado del otro”⁴⁷.

En resumen, el catolicismo considera el cuidado como constitutivo de la persona, y el cuidado de los padres como fundamento de la sociedad. El cuidado no es una opción individual y discreta, externa al sentido de la vida humana o a su florecimiento.

Además, el cuidado de los hijos, cuando la pareja puede tenerlos, es inseparable del matrimonio. El niño que llega “no viene de fuera a añadirse al amor mutuo de los esposos; brota del corazón mismo de ese don recíproco, del que es fruto y cumplimiento”. No aparece como el final de un proceso, sino que está presente desde el inicio del amor como una característica esencial⁴⁸. Más bien, puesto que Jesús colocó al niño en el centro del Reino de Dios (Marcos 10, 13-16) la aceptación, el amor, la estima, la preocupación material, afectiva, educativa y espiritual, múltiple y unida, por cada niño que viene a este mundo debe constituir siempre

⁴³ *Gratissimam sane*, 6.

⁴⁴ *Amoris laetitia*, 11.

⁴⁵ *Amoris laetitia*, 11.

⁴⁶ *Fratelli tutti*, 87 (citaciones omitidas).

⁴⁷ *Fratelli tutti*, 114 (énfasis añadida).

⁴⁸ *Amoris laetitia*, 80, 82 (citaciones omitidas).

una característica distintiva y esencial de todos los cristianos, en particular de la familia cristiana⁴⁹.

Al mismo tiempo, la familia necesita regularmente la ayuda de personas ajenas a ella. En *Familiaris consortio*, el Papa Juan Pablo II afirma que “la familia y la sociedad tienen una función complementaria en la defensa y en la promoción del bien de todos los hombres y de cada hombre [...] y, por tanto, en sus relaciones con la familia, están gravemente obligados a atenerse al principio de subsidiaridad”. El Estado debe “favorecer positivamente y estimular lo más posible la iniciativa responsable de las familias” pero también “asegurar a las familias todas aquellas ayudas –económicas, sociales, educativas, políticas, culturales– que necesitan para afrontar de modo humano todas sus responsabilidades”⁵⁰. Teniendo en cuenta esta perspectiva, la Iglesia católica está llamada a colaborar con las leyes y políticas que ayudan a la paternidad responsable, incluyendo los programas de preparación y fortalecimiento del matrimonio, las leyes que garantizan la autoridad de los padres sobre la educación de los hijos⁵¹, la reforma del divorcio, la oposición a las uniones del mismo sexo, la ayuda financiera a los padres, la licencia pagada en el empleo, la flexibilidad laboral y la protección con relación a las responsabilidades de paternidad, un salario ‘familiar’, un salario ‘digno’ y las prestaciones de jubilación asociadas al trabajo de paternidad.

También debo señalar aquí que, a diferencia de la gran mayoría de las naciones occidentales, la agricultura habla –todavía de forma controvertida– sobre las diferencias de sexo con relación a las políticas relativas al cuidado de los padres, incluso cuando afirma la necesidad de las contribuciones de las mujeres en todas las esferas sociales. El Papa Juan Pablo II, por ejemplo, opinó que el trabajo fuera del hogar debería estructurarse de manera que las mujeres pudieran seguir dedicando el tiempo necesario a la crianza de los hijos, teniendo en cuenta que la contribución doméstica de las mujeres sigue siendo desproporcionada y su papel “insustituible” en la familia⁵². El Papa Francisco ha escrito que las madres y los padres tienen fuerzas diferentes. Aunque valora el feminismo, cree que “el debilitamiento de la presencia materna con sus cualidades femeninas es un riesgo grave para nuestra tierra”⁵³. Al mismo tiempo, Francisco rechaza las categorías rígidas de lo masculino y lo femenino, y afirma que el hecho de que el hombre se ocupe de las tareas domésticas o de algunos aspectos de la crianza de los hijos no lo hace

⁴⁹ *Amoris laetitia*, 172.

⁵⁰ *Familiaris consortio*, 45.

⁵¹ *Familiaris consortio*, 21, y *Amoris laetitia*, 84.

⁵² *Familiaris consortio*, 23.

⁵³ *Amoris laetitia*, 173.

menos masculino⁵⁴. En el Dicasterio para la Doctrina de la Fe –entonces dirigida por el cardenal Joseph Ratzinger, más tarde el Papa Benedicto XVI– afirmó que las mujeres deben estar presentes en el mundo del trabajo y de la organización social, y que tener acceso a puestos de responsabilidad que les ofrezcan la posibilidad de inspirar las políticas de las naciones y de promover soluciones innovadoras para los problemas económicos y sociales⁵⁵. Además añadió “although motherhood is a key element of women’s identity, this does not mean that women should be considered from the sole perspective of physical procreation. In this area, there can be serious distortions, which extol biological fecundity in purely quantitative terms and are often accompanied by dangerous disrespect for women”⁵⁶.

Esta breve revisión de la perspectiva católica sobre el cuidado parental –con el telón de fondo de las leyes y políticas existentes, y la sólida información empírica sobre la inversión de las mujeres y sobre las necesidades de los niños, la sociedad y las comunidades religiosas– señala la necesidad de una mayor defensa de este tema, por parte de la Iglesia y de otros organismos. Los obstáculos a la participación católica son obvios y objeto de otro largo ensayo, incluyendo como mínimo los déficits de reputación de la Iglesia con relación a las mujeres y los niños. Pero las mujeres necesitan mucho más apoyo para su trabajo del que reciben actualmente, y los niños y la sociedad necesitan más de los beneficios fundacionales y estructurales que solo el cuidado parental puede proporcionar.

⁵⁴ *Amoris laetitia*, 276.

⁵⁵ *On the Collaboration of Men and Women*, 13.

⁵⁶ *On the Collaboration of Men and Women*, 13.

Mujeres que sustentan el desarrollo sostenible

Anna Maria Tarantola

Hemos decidido insertar el texto del discurso de Anna Maria Tarantola, entonces subdirectora general del Banco de Italia, en el 58º Congreso Mundial de las Mujeres Empresarias organizado por FCEM (Les Femmes Chef's Entreprises Mundiales), celebrado el 22 de octubre de 2010 en Florencia, Italia, por dos razones. La primera es su “relevancia histórica”: analiza los problemas del desarrollo sostenible y el papel positivo que pueden desempeñar las mujeres en la búsqueda de un crecimiento sostenible, generalizado y respetuoso con el medio ambiente, cinco años antes de *Laudato si'* y la *Agenda 2030*. La segunda razón es que a este trabajo se le asignó la cuarta posición en términos de relevancia entre todas las intervenciones sobre el cambio climático publicadas entre 1997 y 2021. (<https://www.federalreserve.gov/econres/feds/files/2022031pap.pdf>)

Me gustaría agradecer a Laura Frati Gucci, presidenta de la AIDDA (Associazione Imprenditrici Donne Dirigenti d’Azienda), su invitación al 58º Congreso Mundial de la FCEM en esta conferencia titulada “New Eco: nueva economía y nueva ecología”. El objetivo de la conferencia, evaluar la contribución de las mujeres para equilibrar el crecimiento económico y la conservación de los recursos naturales, es tan actual como desafiante. No es la primera vez que me planteo la interacción entre el ser humano y el ecosistema: los recursos naturales son un insumo fundamental para la producción y el consumo; el medio ambiente es el receptáculo de los residuos generados por estos procesos¹. La cuestión fundamental que debemos abordar hoy es cómo aumentar y difundir la riqueza y el bienestar respetando y protegiendo el medio ambiente.

El papel de la mujer es fundamental. A lo largo de la historia, las mujeres y la naturaleza han estado estrechamente vinculadas: en la filosofía ayurvédica, *prakriti* –la naturaleza– está simbolizada por una mujer; asimismo, la idea de “madre tierra” es común a muchas culturas indoeu-

¹ Tarantola A.M. (2010), *Crescita economica, benessere e sostenibilità della domanda di energia*, observaciones dirigidas por el Istituto Giuseppe Toniolo di Studi Superiori, Naples, 20 January.

ropeas. Quizá no sea casualidad que muchas de las personas que han contribuido a aumentar nuestra conciencia medioambiental hayan sido –y sean– mujeres. Permítanme mencionar a cuatro ellas.

La bióloga Rachel Carlson fue la primera en estudiar los efectos nocivos del DDT a principios de los años sesenta. Se la puede considerar la fundadora del movimiento ecologista moderno. Fue una científica que defendió sus hallazgos ante los feroces ataques de la industria química².

La científica medioambiental Donella Meadows fue coautora del libro *Los límites del crecimiento*³ que sentó las bases de un análisis sobre la capacidad limitada de la Tierra para soportar el crecimiento económico y demográfico. Este informe fue criticado –en particular por los economistas⁴– pero sin duda tuvo un profundo impacto en el método de análisis utilizado para estudiar los problemas medioambientales. Meadows utilizó la tecnología informática para aplicar la teoría de los sistemas complejos al análisis económico de los efectos recíprocos del crecimiento y el medio ambiente; este es ahora el método estándar para analizar los efectos económicos del cambio climático (Integrated Assessment Modelling).

La Premio Nobel de la Paz Wangari Maathai, activista y fundadora del movimiento ecologista *Green Belt*, contribuyó de forma importante a la reforestación de amplias zonas de Kenia⁵. La reforestación no solo desempeña un papel primordial en la lucha contra la desertificación, asegurando que el suelo retenga sus nutrientes y recursos hídricos, sino que también es una herramienta esencial para reducir los gases de efecto invernadero⁶.

Maathai demostró que la gestión de los recursos comunes, como el medio ambiente, no tiene por qué conducir a la sobreexplotación, a la parábola de “Tragedia de los Comunes”, como profetizó Garrett Hardin.

² www.rachelcarson.org

³ Meadows D.H., Randers J., Meadows D.L., Behrens W.W. (1972), *The Limits to growth: A report for the Club of Rome's Project on the Predicament of Mankind*.

⁴ Nordhaus W.D. (1992), *Lethal Model 2: The Limits to Growth Revisited*, Brookings Papers on Economic Activity, Economic Studies Program, The Brookings Institution, vol. 23.

⁵ www.greenbeltmovement.org

⁶ Aproximadamente una quinta parte de las emisiones de gases de efecto invernadero están relacionadas con la deforestación. Por este motivo, la reforestación se ha convertido en un medio para reducir la concentración de gases que alteran el clima, y de cuya centralidad da fe el Programa de las Naciones Unidas para la Reducción de Emisiones causadas por la Deforestación y la Degradación de los Bosques (Programa UN-REDD), cuyo objetivo es que sea más económico conservar y gestionar correctamente los recursos forestales que agotarlos.

La economista Elinor Ostrom encontró pruebas que apoyan este resultado en sus investigaciones sobre economía institucional. Ostrom fue galardonada con el Premio Nobel de Ciencias Económicas en 2009 por su trabajo sobre la gobernanza económica, siendo la primera mujer en ganar en esta categoría.

1. *Mujeres y medio ambiente en los países en desarrollo*

En los países industrializados, las mujeres han contribuido de forma importante a aumentar nuestra conciencia medioambiental. Sin embargo, en los países en vías de desarrollo, donde aún prevalecen las comunidades rurales, las mujeres siguen en una condición de profunda dependencia del medio ambiente que las rodea; a menudo, las mujeres son responsables de las actividades esenciales para la subsistencia familiar: recoger agua y leña y trabajar en el campo⁷.

Por este motivo, la degradación del medio ambiente y los efectos del cambio climático sobre la disponibilidad de recursos hídricos y el rendimiento de los cultivos perjudican especialmente a las mujeres. La migración debida al cambio climático⁸, que afecta principalmente a los varones, aumenta aún más la carga de trabajo de las mujeres. Además, las mujeres y los niños constituyen la mayoría de las víctimas de las catástrofes medioambientales⁹, cuya frecuencia podría aumentar en el futuro debido al calentamiento global.

Es emblemático que los Objetivos del Milenio pongan en paralelo los objetivos de igualdad de género y un modelo de desarrollo para el uso sostenible de los recursos naturales.

Por lo tanto, las mujeres son las interlocutoras ideales para la adopción y difusión de prácticas sostenibles y es precisamente por su sensibilidad que la Agenda 21 para la promoción del desarrollo sostenible recomienda aumentar “[...] *la proporción de mujeres responsables de la toma de decisiones, planificadoras, asesoras técnicas, gestoras y extensionistas en los ámbitos del medio ambiente y el desarrollo*”.

Un requisito previo para aumentar la participación femenina es mejorar las condiciones generales de las mujeres. Un estudio del Banco Mun-

⁷ Se puede encontrar una revisión en el volumen publicado por el PNUMA (Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente), 2004, *La Mujer y el Medio Ambiente*.

⁸ Tarantola A.M. (2009), *Economia solidale e sviluppo sostenibile nell'era della post globalizzazione*, observaciones dirigidas por la Fondazione Sorella Natura en Roma el 26 de junio.

⁹ En las recientes y trágicas inundaciones de Pakistán, el 85% de las víctimas fueron mujeres y niños. Mandelbaum J., *The female victims of Pakistan's flood*, Salon, 20 August 2010 (www.salon.com/life/broadsheet/2010/08/20/pakistan_floods_women_victims_open2010).

dial muestra que en los países en los que las mujeres están mejor educadas, hay un mayor éxito en la adaptación a los efectos negativos del cambio climático¹⁰. Los indicadores del Informe Global de Brecha de Género, referidos en particular a la participación económica y a las oportunidades, por un lado, y al empoderamiento político, por otro, muestran cifras deprimidamente bajas para las mujeres del África Subsahariana, Oriente Medio y los países del Norte de África (por debajo de 0,5 en referencia a la participación económica y 0,2 en referencia al empoderamiento político) y revelan una enorme disparidad respecto de los varones¹¹.

2. *El mundo industrial: ¿una economía sostenible dirigida por mujeres?*

En los países industrializados, la disponibilidad de formas de energía de alta calidad ha reducido enormemente la cantidad de tiempo y esfuerzo que las mujeres deben dedicar a las tareas domésticas. Aquí las mujeres ya no tienen que interactuar directamente y a diario con el medio ambiente para satisfacer las necesidades familiares. No obstante, existen pruebas sustanciales de que las mujeres son más sensibles a las cuestiones medioambientales. Según las investigaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), los consumidores más concienciados con el medio ambiente son las mujeres. Ellas son más propensas que los varones a reciclar los residuos domésticos, a comprar alimentos orgánicos y productos ecológicos, y a valorar más los medios de transporte de bajo consumo¹².

Estos resultados son confirmados por otros estudios. Una encuesta realizada por el Eurobarómetro reveló que en 2007 la proporción de mujeres que afirmaba haber hecho algo para mejorar el medio ambiente era seis puntos porcentuales mayor que la de los varones; el estudio de 1993 del Programa Internacional de Encuestas Sociales sobre las actitudes hacia el medio ambiente descubrió, entre los países encuestados, una gran diferencia entre mujeres y varones en cuanto a la disposición a pagar más por los bienes de consumo ecológicos, especialmente en Italia, Australia y Noruega¹³. Estudios recientes sobre el comportamiento respaldan estos resultados¹⁴.

¹⁰ World Bank (2010), *Adaptation to climate extremes in developing countries: the role of education*.

¹¹ World Economic Forum (2010), *The Global Gender Gap Report 2010*.

¹² OECD (2008), *Survey on Household Environmental Behaviour*.

¹³ Los datos pueden consultarse online en zocat.gesis.org/webview/index.jsp.

¹⁴ Czap N. y Czap H.J. (2010), An experimental investigation of revealed environmental concern, *Ecological Economics*, 69.

¿Puede integrarse esta mayor disposición a considerar los efectos de las propias acciones sobre el medio ambiente en el proceso de transformación que está ‘ecologizando’ nuestras economías? En resumen, ¿representa la economía sostenible una oportunidad para aprovechar el fuerte vínculo entre las mujeres y la naturaleza?

La respuesta es sí, pero solo si se aplican las políticas necesarias para garantizar que esta oportunidad sea realizable y podamos recoger los dobles dividendos de un crecimiento económico más sostenible y menos discriminatorio. Para que esto ocurra, hay que tomar medidas para aumentar la presencia de las mujeres en la fuerza de trabajo, en general, y en la economía sostenible, en particular.

La agenda de Lisboa indicaba las acciones afirmativas que debían adoptarse para evitar la discriminación de las mujeres en su desarrollo profesional. Entre ellas, son especialmente importantes aquellas que facilitan a las mujeres la conciliación de la vida profesional y familiar. Por ejemplo, un estudio sobre el desarrollo del sector fotovoltaico en el sur de Italia manifiesta el hecho de que, a pesar de existir un potencial de empleo femenino muy elevado (entre los recién licenciados en arquitectura, las mujeres superan a los varones), la realización de este potencial podría verse bloqueada por la falta de servicios de guardería para los niños pequeños¹⁵.

Otras medidas se refieren específicamente a las posibilidades que ofrecen los nuevos sectores ecológicos con mayor potencial de crecimiento (energías renovables, técnicas de construcción y biomasa agrícola).

En estos sectores, las mujeres representan una parte muy pequeña del total de la mano de obra y rara vez ocupan los puestos más altos¹⁶. Esto se debe principalmente a factores culturales, que han perpetuado un alto nivel de segregación en estas industrias. Incluso en los sectores energéticos tradicionales, la participación femenina es extremadamente baja: un 14% según la última encuesta de empresas.

En el futuro, el hecho de que solo un pequeño número de mujeres cursen estudios superiores de ciencias podría penalizar su acceso a la economía verde. En Italia, solo el 17% de las mujeres menores de 44 años ha cursado una carrera científica en la universidad (frente al 39% de los varones); casi el doble estudian humanidades. Es fundamental lanzar una campaña de información exhaustiva para orientar la elección

¹⁵ Barboni A. (2009), *Women Workers in the Photovoltaics Industry in Southern Italy*, a study prepared for the previously cited Sustainlabour report.

¹⁶ Un estudio conjunto del PNUMA y Sustainlabour estima que menos del 1% de los altos cargos de la industria energética son mujeres. Sustainlabour (2009), *Green Jobs and Women Workers*, Draft Report.

de las mujeres hacia los temas con mayor potencial de empleo, rompiendo el círculo vicioso de la segregación en los sectores energéticos tradicionales.

Las mujeres deben tener la oportunidad de desempeñar un papel protagonista en el desarrollo de la economía sostenible. Sería realmente irónico que el crecimiento logrado con el desarrollo de la economía sostenible aumentara en realidad la brecha de empleo entre varones y mujeres.

3. Conclusiones

Las mujeres tienen un vínculo único y sólido con la naturaleza. Esto puede y debe utilizarse como trampolín para diseñar políticas de desarrollo sostenible. Debemos aspirar a conciliar el bienestar económico, la conservación de los recursos naturales y la calidad del medio ambiente. No podemos permitirnos perder esta oportunidad de “pintar de rosa” la economía sostenible.

Sin embargo, para lograr estos objetivos, es necesario que las mujeres puedan aportar su contribución. Hay que aumentar su peso en la política, en las instituciones y en el mundo empresarial, incluso los niveles más altos. Para ello es necesario un esfuerzo conjunto de todas las partes interesadas –políticos, empresas, sindicatos, líderes civiles y culturales, medios de comunicación– y de las propias mujeres. Un uso más eficiente de los recursos femeninos en el mercado laboral y una mayor presencia de mujeres empresarias pueden ayudarnos a perseguir una economía más sostenible y más equitativa, más atenta a las necesidades del medio ambiente y de los propios seres humanos.

En los países menos desarrollados, las políticas destinadas a garantizar a las mujeres una mayor libertad de acción (como el acceso a la educación y el derecho al voto)¹⁷ pueden ayudar a contrarrestar el impacto adverso del cambio climático, por ejemplo, a través de medidas de mitigación (como la reforestación) y permitiendo que los ecosistemas sean más resistentes al aumento de las temperaturas (por ejemplo, a través de la gestión de los recursos de la tierra y el agua para evitar la desertificación).

En los países industrializados, la mayor conciencia ecológica de las mujeres las sitúa en una posición ideal para participar activamente en el

¹⁷ Amartya Sen considera que esta ampliación de la libertad, y no solo un mayor bienestar físico, es la clave para superar la subordinación de las mujeres en los países menos desarrollados. Las mismas conclusiones pueden extenderse a los excluidos sociales de los países desarrollados. Sen A. (2001), *Development as Freedom*, O.U.P., 1999.

establecimiento de políticas que puedan atenuar la utilización de los recursos naturales y limitar los efectos nocivos del consumo y la producción sobre el medio ambiente. La presencia de un mayor número de mujeres empresarias en sectores innovadores, como la economía sostenible, también es clave para alcanzar estos objetivos.

Incluso las acciones más sencillas pueden contribuir a reducir nuestro impacto en el ecosistema: conservación de recursos (mediante el ahorro de agua y energía) y control de la contaminación (por ejemplo, medios de transporte más ecológicos y producción de menos residuos domésticos). El significado literal de economía es “gestión del hogar” y las mujeres han sido tradicionalmente las gestoras frugales, pragmáticas, responsables y previsoras del hogar y la familia. Lo mismo puede ocurrir con el medio ambiente, que es el hogar de todos nosotros.

Hace casi veinte años, la Declaración de Río proclamó que “las mujeres desempeñan un papel fundamental en la ordenación del medio ambiente y en el desarrollo. Es, por tanto, imprescindible contar con su plena participación para lograr el desarrollo sostenible”. Ahora es el momento de traducir esta declaración en acciones para garantizar un futuro mejor, más justo y más sostenible, para todos nosotros y para las generaciones venideras.

CONCLUSIONES

Acciones que se deben realizar

Anna Maria Tarantola

¿Cómo cerrar esta publicación que recoge los resultados de las investigaciones de 11 académicas tan diferentes en origen, cultura y disciplinas?

En primer lugar, con un gran agradecimiento a todos los editores por el trabajo realizado, que no se limita a proporcionar análisis precisos sobre la situación de las mujeres en diversos países del mundo y en diversos sectores de la sociedad, sino que transmite la urgencia de perseguir una verdadera igualdad de situaciones y oportunidades y de equidad para las mujeres, con el objetivo de hacer un mundo mejor para todos.

A pesar de la heterogeneidad de pensamiento y habilidades, se ha creado una comunidad de sentido imprevisible.

El Papa Francisco en la encíclica *Fratelli tutti* (23) escribe: “La organización de las sociedades en todo el mundo todavía está lejos de reflejar con claridad que las mujeres tienen exactamente la misma dignidad e idénticos derechos que los varones. Se afirma algo con las palabras, pero las decisiones y la realidad gritan otro mensaje. Es un hecho que doblemente pobres son las mujeres que sufren situaciones de exclusión, maltrato y violencia, porque frecuentemente se encuentran con menores posibilidades de defender sus derechos”.

Son palabras proféticas que nos han guiado en la investigación común que se recoge en este estudio, de la que se desprende que, a pesar de los indudables avances en algunos países, la situación media de las mujeres sigue caracterizándose por las desigualdades, los estereotipos y los prejuicios que, entre otras cosas, alimentan el horrible fenómeno de la violencia contra las mujeres.

Las distintas contribuciones muestran que:

– La participación de las mujeres en el mundo del trabajo, en los altos cargos de las empresas, en el mundo académico, en el mundo de la ciencia y la investigación y en la política está todavía muy lejos de la de los varones y sus remuneraciones son inferiores a igualdad de funciones y responsabilidades.

– Las acciones activadas por los gobiernos y los legisladores no han sido suficientes para equilibrar la situación, los tiempos son demasiado

largos también porque el equilibrio de género no se logra con el desarrollo económico.

– En muchos países, la educación sigue cerrada a las niñas o su acceso es particularmente difícil.

– En otros países, el porcentaje de mujeres que acceden a la universidad es superior al de los varones: las mujeres se gradúan mejor y antes, pero su acceso a los estudios STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) sigue siendo muy inferior al de los chicos debido a la persistencia, incluso en las familias, de estereotipos según los cuales ciertas materias no serían adecuadas para el mundo femenino. Como estas titulaciones son las más solicitadas por las empresas, la escasa representación de las mujeres en estas disciplinas les impide tener buenas oportunidades laborales.

– Los conocimientos económicos y financieros de las mujeres son muy bajos.

– El tiempo dedicado por las mujeres a las tareas del hogar es aún mayor que el de los varones; persiste el estereotipo de que los trabajos de cuidados son una tarea exclusiva de las mujeres.

– El mundo de los medios de comunicación alimenta los estereotipos y prejuicios al seguir presentando a las mujeres como objeto de deseo de los varones y no como personas pensantes, competentes y llenas de talento a las que hay que valorar.

Esta situación no es aceptable. Como demuestran muchas de las investigaciones y aportaciones recogidas en este informe, la búsqueda de una verdadera igualdad de género no es solo una necesidad de equidad y justicia social, sino que también es inteligente y productiva. Un mayor número de mujeres en el mundo del trabajo y en los puestos más altos aumenta el PIB, reduce la pobreza, incrementa la productividad de las empresas, mejora el funcionamiento de los consejos de administración y favorece la búsqueda de un desarrollo inclusivo y plenamente sostenible.

¿Cuáles son las acciones que se deben activar? Quiero recordar algunas de ellas:

1. Reconocer la igualdad de derechos y dignidad a mujeres y varones y, en consecuencia, permitir una mayor participación de las niñas en la educación y facilitar su acceso a la misma en todos los países y en todas las zonas del mundo.

2. Fomentar políticas legislativas económicas y financieras que prevean la introducción de mecanismos que favorezcan la presencia de mujeres líderes tanto en el mundo político como en el laboral y en la sociedad en general. En Italia se promulgó la ley Golfo-Mosca que introdujo la cuota de género. Tuvo efectos positivos, pero fue necesario renovar su

vigencia, porque la perspectiva de su caducidad estaba provocando un retroceso de la presencia femenina en los consejos de administración.

3. Promover políticas legislativas que protejan a las mujeres en las tareas del hogar y, al mismo tiempo, adoptar políticas que estimulen un reparto justo de los trabajos de cuidado entre mujeres y varones y que, por tanto, permitan un equilibrio sensato y real entre la vida familiar y laboral de ambos. Esta redistribución del trabajo doméstico es absolutamente necesaria para permitir a las mujeres la igualdad de oportunidades para su presencia y crecimiento en el mundo del trabajo.

4. Garantizar una competencia justa entre varones y mujeres mediante la adopción de políticas de género en las empresas, incorporando métodos totalmente equilibrados de contratación, evaluación y asignación de funciones para varones y mujeres.

5. Introducir evaluaciones de impacto sobre la situación de las mujeres para todas las iniciativas legislativas y gubernamentales.

6. Activar proyectos de formación específicos para mujeres adultas, para que adquieran conciencia de su potencial intrínseco y del valor añadido de pensamiento y visión que podrían aportar en los distintos foros actuando en un contexto de igualdad en la diversidad.

7. Activar una sólida cooperación internacional entre países desarrollados y en vías de desarrollo para difundir las mejores prácticas para lograr el equilibrio de género, no para exportarlas brutalmente, sino como puntos de referencia que se adapten de forma inteligente a las diferentes situaciones, identificando las modalidades más consonantes y las diversas condiciones económicas, sociales y culturales.

8. Invertir en las escuelas, las universidades, la investigación y la cultura proponiendo modelos femeninos positivos. Las universidades deben 'institucionalizar' la atención a la cultura de género.

9. Garantizar una representación justa y correcta de las mujeres en los medios de comunicación, tanto en cantidad como en calidad. Más mujeres capaces y comprometidas, buenas profesionales y menos mujeres objeto. Hay muchas mujeres inteligentes como ha destacado la pandemia.

10. Ayudar a las niñas y a las mujeres a crecer en el conocimiento de ser iguales a los varones, de tener talento y potencial, de poder aspirar a roles de gran responsabilidad, manteniendo sus características femeninas, que hoy más que nunca son necesarias para afrontar la complejidad de estos difíciles momentos.

11. Lanzar un gran movimiento cultural que involucre a todos los actores de la sociedad: la política, las instituciones, las empresas, la sociedad civil, los centros de educación e investigación, el mundo de la comunicación para incidir en los estereotipos que aún persisten hacia las mujeres y los varones. Los estereotipos contra las mujeres son conocidos,

creo en la necesidad de difundir y ‘normalizar’ la idea de que los varones también pueden y deben ser cuidadores y disfrutar del cuidado de los hijos y del hogar.

En conclusión, la igualdad de género es un derecho y hay que hacerlo urgentemente, porque:

- Produce riqueza, aumenta la productividad, mejora la situación económica de las familias y las perspectivas de futuro de los hijos; también, aumenta la natalidad.

- Mejora la cohesión social; porque, hace que las instituciones, los gobiernos, los estados y las empresas trabajen mejor, tengan una visión a largo plazo y presten más atención a los frágiles y a los pobres.

- Es un factor que refuerza la democracia y la paz. Las experiencias de algunos países muestran que la presencia de mujeres y varones juntos en los distintos foros y organizaciones favorece la toma de decisiones compartidas y aceptadas y, por tanto, la democracia y la paz. Es una gran decepción ver que no hay ni una sola mujer (excepto las traductoras) en las mesas de negociación para la búsqueda de una solución pacífica a la terrible invasión de Ucrania.

- Abre perspectivas positivas para las futuras generaciones, tanto masculinas como femeninas.

- Facilita la consecución de un modelo de desarrollo más inclusivo, justo y plenamente sostenible.

La búsqueda de la igualdad, la equidad y la lucha contra los estereotipos y los prejuicios es un proceso continuo, no podemos bajar la guardia, los retrocesos son siempre posibles. Debemos tener siempre presente el objetivo de construir una sociedad en la que todos, hombres y mujeres (pero también ricos y pobres, personas de diferente etnia y religión), puedan tener un trabajo digno y competir por puestos de responsabilidad y en la que el capital humano de la mujer no valga menos que el del hombre.

Creo que este Informe puede ayudar a “profundizar la reflexión sobre la relación hombre-mujer en su respectiva especificidad, reciprocidad, complementariedad e igual dignidad” y ofrece su contribución a la “reflexión eclesial sobre la identidad y misión de la mujer y el hombre en la Iglesia y en la sociedad, promoviendo su participación, valorizando las peculiaridades femeninas y masculinas” (*Praedicate Evangelium*, 131).

AUTORES

Helen Alvaré es profesora de Derecho y Libertad Robert A. Levy y decana asociada de Asuntos Académicos de la Facultad de Derecho Antonin Scalia de la Universidad George Mason. Allí, enseña y publica estudios sobre el derecho de la familia y la intersección entre el derecho y la religión. Es miembro del Dicasterio para los Laicos, la Familia y la Vida, y colabora regularmente con la Conferencia Episcopal de Estados Unidos.

Anna Berga Timonedá es doctora en Sociología. Es profesora asociada en la Facultad de Educación Social y Trabajo Social Pere Tarrés-URL. Ha sido profesora adjunta en el Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona (2009-2010). Desde 2012 es secretaria general de la Universidad Ramon Llull. En 2012 fue nombrada por la Generalitat de Cataluña presidenta de la Comisión de Mujeres en la Ciencia del Consejo Interuniversitario de Cataluña, cargo que ocupa hasta la actualidad.

Maria Clara Bingemer es brasileña, casada y madre. Es doctora en Teología por la Universidad Gregoriana de Roma. Es profesora titular de Teología en el Departamento de Teología de la Universidad Católica de Río de Janeiro, Brasil (PUC-Rio), donde enseña Teología Fundamental y Teología de Dios. Sus investigaciones se centran en el estudio de la experiencia de Dios en el mundo moderno y contemporáneo. Por ello, ha escrito en varios idiomas sobre San Ignacio de Loyola, Simone Weil y las mujeres místicas en el mundo actual. También ha publicado mucho sobre el diálogo entre Teología y Literatura.

Pilar Bontá es socióloga, obtuvo su Maestría en Estudios de Género y Cultura en la Universidad de Chile, y se ha especializado en el ámbito de educación superior y género. Actualmente es jefa de Equidad de Género de la Pontificia Universidad Católica de Chile y desde ese rol ha liderado el avance de la transverzalización del enfoque de género en el ámbito formativo, dirigiendo la implementación del Proyecto “Formación Universitaria y Equidad de Género: un desafío para sensibilizar e integrar el enfoque de género” al interior de la comunidad universitaria.

Daniela Bragoli, doctora en Economía, es profesora asistente en la Università Cattolica del Sacro Cuore (Milán) desde mayo de 2017. Anteriormente ha trabajado como economista en el Banco Central Europeo (BCE) y como consulto-

ra en Now-Casting Economics Limited. Sus campos generales de investigación son la sostenibilidad, la economía de la innovación, la previsión y la economía monetaria.

Lisa Sowle Cahill es la profesora de teología J. Donald Monan, SJ. Profesora de Teología en el Boston College. Fue presidenta de la Catholic Theological Society of America y de la Society of Christian Ethics. Es miembro del consejo de administración del *Journal of Religious Ethics*, del *Journal of Catholic Social Thought*, de *Theology* y de *Asian Horizons*. Es autora de más de treinta artículos y capítulos sobre género, familia, matrimonio y ética sexual. Entre sus libros se encuentran *Family: A Christian Social Perspective* (Fortress Press, 2000); *Global Justice, Christology and Christian Ethics* (Cambridge, 2013); *Theology and Praxis of Gender Equality* (Dharmaram Publications, 2018), y *Blessed Are the Peacemakers: Pacifismo, guerra justa y construcción de la paz* (Fortress, 2019).

Isabel Maria De Oliveira Capeloa Gil es rectora de la Universidad Católica de Portugal (UCP) desde 2016 y presidenta de la Federación Internacional de Universidades Católicas (FIUC) desde 2018. Es profesora titular de Germanística y Cultura en la Facultad de Ciencias Humanas de la UCP, y es doctora en Germanística. Es miembro de la junta directiva de la Asociación Europea de Mujeres Rectoras (EWORA), y miembro de la Academia Europea. Es presidenta de la Fundación UCP y recientemente ha sido invitada por el rector de la Universidad de Oxford a formar parte del patronato de la alianza universitaria EUROPÆUM. El Papa Francisco la nombró miembro del Consejo Científico de la Agencia de Acreditación de la Educación Superior de la Santa Sede (AVEPRO), y más recientemente consultora de la Congregación para la Educación Católica de la Santa Sede. Es autora de más de 140 publicaciones, que abarcan la teoría cultural, los estudios interartísticos, la cultura visual y la cultura y el conflicto.

Lucia Corno es profesora asociada del Departamento de Economía y Finanzas de la Università Cattolica del Sacro Cuore y directora ejecutiva del Laboratorio de Políticas Eficaces contra la Pobreza (LEAP) de la Universidad Bocconi. Se doctoró en Economía en la Universidad Bocconi en 2009 y fue becaria visitante de posgrado en la Universidad de Berkeley y en el Instituto de Estudios Económicos Internacionales (IIES) de Estocolmo. Antes de incorporarse a la Universidad Cattolica, ocupó puestos académicos en el University College de Londres y en la Universidad Queen Mary. La profesora Corno es miembro del Centre for Economic Policy Research (CEPR) y miembro de pleno derecho de la EUDN (European Development Research Network). En 2019, fue subvencionada por el ERC para estudiar las razones de la persistencia de las tradiciones dañinas en los países en desarrollo. Colabora constantemente con organizaciones internacionales y gobiernos de países en desarrollo para aplicar y evaluar la eficacia de las políticas de lucha contra la pobreza.

Paolo Gomasasca es profesor titular de Filosofía Moral en la Università Cattolica del Sacro Cuore. Sus intereses de investigación se centran en el campo de la ética aplicada, concretamente en cuatro áreas principales: la ética de la migración,

la ética del cuidado, la teoría feminista y el psicoanálisis, y la ética alimentaria. Ha publicado numerosos artículos y libros sobre estos temas y ha trabajado en varios proyectos nacionales e internacionales. Es miembro del Foro Lacaniano en Italia, en la Internacional de Foros-Escuela de Psicoanálisis del Campo Lacaniano; también es miembro del Grupo de Trabajo 2 de la Alianza Estratégica de Universidades Católicas (SACRU), dedicado a integrar los Principios *Laudato si'* en el seno de las Universidades SACRU.

Giovanni Marseguerra (doctor en Economía, London School of Economics) es Profesor Titular de Economía Política en la Università Cattolica del Sacro Cuore, donde actualmente también es vicerrector de Programas Académicos y presidente del Consejo de Garantía de Calidad de la universidad. Es coordinador del Comité Científico de la Fundación Vaticana Centesimus Annus - Pro Pontifice y miembro correspondiente del Istituto Lombardo Accademia di Scienze e Lettere de Milán. Es autor y editor de varios libros internacionales y ha publicado sus trabajos en revistas nacionales e internacionales.

La profesora Dra. *Barbara Schellhammer* enseña Intercultural Social Transformation en la Escuela de Filosofía de Múnich (MSP), en Alemania. Sus principales campos de interés son la filosofía (inter)cultural, el yo y la identidad, los estudios sobre la paz y la investigación transformadora. Dirige el Centro de Estudios Sociales y de Desarrollo de la MSP.

Antonella Sciarone Alibrandi es profesora titular de Derecho Económico en la Università Cattolica del Sacro Cuore. En la misma universidad ocupa el cargo de vicerrectora y directora del Observatorio de la Deuda Privada. Es consultora del Consejo Pontificio de la Cultura y miembro del Consejo Científico del Cortile dei Gentili, así como miembro de la Autoridad de Supervisión e Información Financiera. Es presidenta de la Asociación Italiana de Profesores de Derecho Económico (ADDE), miembro del Consejo Académico del Instituto Bancario Europeo (EBI) y miembro del Consejo de Administración de la Fundación AVSI.

Miki Sugimura es profesora de Educación Comparada e Internacional en la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Sofía. Es miembro de la Comisión Nacional Japonesa para la Unesco, presidenta de la Sociedad Japonesa de Educación Comparada, miembro de la junta directiva del Consejo Mundial de Sociedades de Educación Comparada y profesora visitante del Instituto de Estudios Avanzados de Sostenibilidad de la Universidad de las Naciones Unidas. Ha sido nombrada miembro del Grupo Internacional de Expertos para la revisión de la Recomendación de 1974 de la Unesco.

Anna Maria Tarantola, casada, con dos hijas y tres nietos, es presidenta de la Fundación Centesimus Annus Pro Pontifice, de la "Associazione Per Milano onlus", de la Sección Italiana y en la Santa Sede de la Società des Membres de la Légion d'Honneur. En la actualidad, es miembro del Consejo de Administración de la Università Cattolica del Sacro Cuore y de los directores de EDUCatt, así como de

la sociedad cotizada Be Shaping the Future SpA. También es miembro del Consejo Consultivo para la coordinación de la política económica establecido en la Oficina del Primer Ministro italiano (DIPE); del Comité Directivo del Observatorio de la Banca Impresa; del Consejo Consultivo de la AIAF; del Consejo de Administración del Centro para la Doctrina Social de la Iglesia y miembro del Comité Científico del Diccionario del CSD en la Università Cattolica; miembro de la Comisión del Arzobispo para la promoción del Bien Común. Ha sido presidenta de la Rai (2012-2015), vicepresidenta de la Unión Europea de Radiodifusión, subdirectora general del Banco de Italia (2009-2012) y miembro del Comité de Supervisión Bancaria. Profesora adjunta de Economía Monetaria, Técnica Bancaria y Supervisión Bancaria del Estado en la Università Cattolica desde finales de los ochenta hasta 2002. Autor de numerosas publicaciones sobre temas como el sistema bancario y financiero, la lucha contra el blanqueo de capitales, el desarrollo sostenible, el papel de la mujer en el mercado laboral, el servicio público de radiodifusión y el mundo de la comunicación. Actualmente se dedica a diversas actividades de voluntariado y a la difusión de la Doctrina Social de la Iglesia. Gran Oficial de la Orden del Mérito de la República Italiana, Oficial de la Orden de la Legión de Honor de la República Francesa, Ambrogino d'Oro de la Ciudad de Milán y Premio Bellisario.

Silvana Zanlungo Matsuhira es bioquímica, obtuvo su Ph.D. en Ciencias Biológicas y es profesora titular de la Facultad de Medicina de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Actualmente es directora de Desarrollo Académico y Equidad de Género de la Pontificia Universidad Católica de Chile, y desde ese rol ha liderado el proceso de institucionalización del enfoque de género en la universidad, propiciando la incorporación del enfoque de género en el desarrollo académico y en los ámbitos de investigación e innovación científica. Desde el año 2022 co-dirige el proyecto “Hacia la institucionalización de la equidad de género en I+D+i+e” de la Universidad.

Este volumen es el resultado del trabajo de investigación de un grupo internacional de profesores y expertos de la Strategic Alliance of Catholic Research Universities (SACRU) y la Fundación Centesimus Annus Pro Pontifice (FCAPP) coordinados por Anna Maria Tarantola. Paolo Gomarasca y Miki Sugimura son los correctores. Supervisaron los trabajos los miembros del Steering Committee entre SACRU y FCAPP: Pier Sandro Cocconcelli, Lilian Ferrer, Carlo Gallucci, James F. Keenan, Giovanni Marseguerra, Johannes Wallacher.

© 2022 Vita e Pensiero – Largo Gemelli 1 – 20123 Milano

www.vitaepensiero.it

ISBN edición papel: 978-88-343-5338-7

ISBN edición digital: 978-88-343-5143-7

Gráficos de portada por Studio grafico Andrea Musso

Este libro electrónico contiene material protegido por derechos de autor y no puede copiarse, reproducirse, transferirse, distribuirse, alquilarse, licenciarse ni transmitirse públicamente, ni utilizarse de ninguna otra manera, excepto según lo autorizado por el editor, los términos y condiciones bajo los cuales se compró, o según lo dispuesto explícitamente por la ley aplicable. Cualquier distribución o uso no autorizado de este texto, así como la alteración de la información electrónica sobre el régimen de derechos, constituye una violación de los derechos del editor y del autor y será sancionada civil y penalmente de conformidad con lo dispuesto en la Ley 633/1941 y modificaciones posteriores.



*Fondazione Contestinus - Annus
Pro Pontifice*



SACRU

STRATEGIC ALLIANCE OF CATHOLIC RESEARCH UNIVERSITIES

Più leadership femminile per un mondo migliore

Il prendersi cura come motore per la nostra casa comune

A cura di Anna Maria Tarantola

Prefazione del Santo Padre Papa Francesco



VITA E PENSIERO

INDICE

Prefazione *del Santo Padre Papa Francesco* 7

INTRODUZIONE

Presentazione del lavoro di ricerca, *Anna Maria Tarantola* 11

QUADRO CONCETTUALE

La leadership femminile per un mondo migliore:
prendersi cura, giustizia e bene comune, *Lisa Sowle Cahill* 19

La definizione di “prendersi cura”, *Lisa Sowle Cahill,*
Maria Clara Bingemer, Barbara Schellhammer 31

Stereotipi di genere e barriere alla leadership femminile,
Lucia Corno, Paolo Gomasasca 35

L'ISTRUZIONE SUPERIORE

Leadership femminile e università cattoliche. Un'indagine
della International Federation of Catholic Universities,
Isabel Maria De Oliveira Capelo Gil 55

La presenza femminile negli istituti di istruzione superiore,
Miki Sugimura 65

ARGOMENTI SPECIFICI

Pregiudizi, ostacoli, azioni proposte secondo
la prospettiva dell'“equità” e dell'“uguaglianza”

L'equità come fattore chiave per una solidarietà inclusiva,
Miki Sugimura 77

Le donne nella scienza e nel mondo accademico, <i>Anna Berga Timoneda, Pilar Bontá, Silvana Zanlungo Matsuhira</i>	85
L'impatto della diversità di genere nei consigli di amministrazione sulle pratiche di sostenibilità. Evidenze empiriche dalle PMI italiane, <i>Daniela Bragoli,</i> <i>Giovanni Marseguerra, Antonella Sciarrone Alibrandi</i>	101
La genitorialità e il contributo delle donne alla Chiesa e al mondo, <i>Helen M. Alvaré</i>	119
Le donne alimentano lo sviluppo sostenibile, <i>Anna Maria Tarantola</i>	135
CONCLUSIONI	
Azioni da intraprendere, <i>Anna Maria Tarantola</i>	143
Autori	147

Prefazione

Questo libro parla di donne, dei loro talenti, delle loro capacità e competenze e delle disuguaglianze, violenze e pregiudizi che ancora caratterizzano il mondo femminile.

Le questioni legate al mondo femminile mi stanno particolarmente a cuore. In molti miei interventi ho fatto riferimento a esse sottolineando quanto ancora resta da fare per la piena valorizzazione delle donne. Ho avuto modo, tra l'altro, di affermare che "Uomo e donna non sono uguali e non sono uno superiore all'altro, no. Soltanto che l'uomo non porta l'armonia, è lei, lei porta quell'armonia che ci insegna ad accarezzare, ad amare con tenerezza e che fa del mondo una cosa bella" (Omelia a Santa Marta, 9 febbraio 2017).

Abbiamo tanto bisogno di armonia per combattere le ingiustizie, l'avidità cieca che danneggia le persone e l'ambiente, la guerra ingiusta e inaccettabile.

Questo libro raccoglie i risultati della ricerca comune, promossa da Fondazione Centesimus Annus pro Pontifice e Strategic Alliance of Catholic Research Universities, cui hanno partecipato 15 accademici di diverse discipline appartenenti a 10 università residenti in 8 Paesi.

Mi piace che il tema sia affrontato nell'ottica della multidisciplinarietà, approcci e analisi diverse consentono una visione ampia dei problemi e la ricerca di migliori soluzioni. La ricerca evidenzia le difficoltà che le donne ancora incontrano a raggiungere ruoli apicali nel mondo del lavoro e, al contempo, i vantaggi connessi a una loro maggiore presenza e piena valorizzazione negli ambiti dell'economia, della politica e della società stessa.

Anche la Chiesa può avvantaggiarsi dalla valorizzazione delle donne: come ho detto nel mio intervento a conclusione del sinodo dei Vescovi della Regione Panamazzone nell'ottobre 2019: "non ci siamo resi conto di cosa significa la donna nella Chiesa e ci limitiamo solo alla parte funzionale [...]. Ma il ruolo della donna nella Chiesa va molto al di là della funzionalità. È su questo che bisogna continuare a lavorare. Molto al di là".

Non si può perseguire un mondo migliore, più giusto, inclusivo e integralmente sostenibile senza l'apporto delle donne.

Ecco allora che dobbiamo lavorare, tutti insieme, per aprire opportunità uguali per uomini e donne, in ogni contesto per perseguire una stabile e duratura situazione di parità nella diversità perché la strada dell'affermazione femminile è recente, travagliata e, purtroppo non definitiva. Si può facilmente tornare indietro.

Il pensiero delle donne è diverso da quello degli uomini, sono più attente alla tutela dell'ambiente, il loro sguardo non è volto al passato ma al futuro. Le donne sanno di partorire nel dolore per raggiungere una grande gioia: donare la vita e aprire vasti, nuovi orizzonti. Per questo le donne vogliono la pace, sempre.

Le donne sanno esprimere insieme forza e tenerezza, sono brave, competenti, preparate, sanno ispirare le nuove generazioni (non solo i figli). È giusto che possano esprimere queste loro capacità in ogni ambito, non solo in quello familiare, ed essere remunerate in modo uguale agli uomini a parità di ruolo, impegno e responsabilità. I divari che ancora sussistono sono una grave ingiustizia.

Questi divari, insieme con i pregiudizi verso le donne sono alla base della violenza sulle donne. Ho in molte occasioni condannato questo fenomeno; il 22 settembre 2021 ho detto che la violenza sulle donne è una piaga aperta frutto di una cultura di sopraffazione patriarcale e maschilista. Dobbiamo trovare la cura per sanare questa piaga, non lasciare sole le donne.

La ricerca qui presentata e le conclusioni raggiunte cercano di sanare la piaga della disuguaglianza e, per questa via, della violenza.

Mi piace pensare che se le donne potessero godere della piena uguaglianza di opportunità, potrebbero contribuire sostanzialmente al necessario cambiamento verso un mondo di pace, inclusione, solidarietà e sostenibilità integrale.

Come ho affermato in occasione della Giornata Internazionale delle donne l'8 marzo 2019, le donne fanno il mondo più bello, lo proteggono e lo tengono vivo. Portano la grazia del rinnovamento, l'abbraccio dell'inclusione e il coraggio di donare se stesse. La pace, allora, nasce dalle donne, sorge e si riaccende dalla tenerezza delle madri. Così il sogno della pace diventa realtà quando si guarda alle donne.

È mio pensiero che, come emerge dalla ricerca, la parità vada raggiunta nella diversità. Non parità perché le donne assumono i comportamenti maschili ma parità perché le porte del campo di gioco sono aperte a tutti i giocatori, senza differenze di sesso (e anche di colore, di religione, di cultura...). È quello che gli economisti chiamano diversità efficiente.

È bello pensare a un mondo in cui tutti vivono in armonia e tutti possono vedere riconosciuti i propri talenti e contribuire alla realizzazione di un mondo migliore.

La capacità di cura, per esempio, è senz'altro una caratteristica femminile che si deve poter esprimere non solo nell'ambito della famiglia, ma in egual misura e con ottimi risultati anche in politica, in economia, nell'accademia e sul lavoro.

La capacità di cura dobbiamo esprimerla tutti, uomini e donne. Gli uomini possono coltivare questa capacità anche nell'attività genitoriale: che bella la famiglia dove entrambi i genitori, mamme e papà insieme, si prendono cura dei loro bambini, li aiutano a crescere sani e li educano al rispetto delle persone e delle cose, alla gentilezza, alla misericordia, alla tutela del creato.

Mi piace anche il cenno all'importanza dell'educazione. L'educazione è la strada maestra da un lato per fornire alle donne le competenze e le conoscenze necessarie per affrontare le nuove sfide del mondo del lavoro, e dall'altro per facilitare il cambiamento della cultura patriarcale, ancora prevalente. Purtroppo, ancora oggi, circa 130 milioni di ragazze nel mondo non vanno a scuola. Non c'è libertà, giustizia, sviluppo integrale, democrazia e pace senza l'educazione.

Papa Francesco

INTRODUZIONE

Presentazione del lavoro di ricerca

Anna Maria Tarantola

Il rapporto “Più leadership femminile per un mondo migliore: il prendersi cura come motore per la nostra casa comune” è il risultato di una ricerca avviata congiuntamente dalla Strategic Alliance of Catholic Research Universities (SACRU) e dalla Fondazione Centesimus Annus Pro Pontifice (FCAPP). Nasce dalla volontà della Fondazione di avviare forme di collaborazione con il mondo universitario allo scopo di rafforzare la propria missione di diffusione della Dottrina Sociale della Chiesa (DSC).

Un incontro con il Rettore dell’Università Cattolica del Sacro Cuore, il Prof. Franco Anelli, nel novembre 2019, ha fatto emergere la possibilità di una collaborazione con SACRU, che iniziava allora le sue attività.

È stata una mossa brillante. Sono stati presi contatti e avviati incontri. Alla fine di novembre 2020 si è firmato un Memorandum di Intesa e, successivamente, è stato istituito un Comitato Strategico tra i rappresentanti delle due organizzazioni.

Mentre l’Università Cattolica del Sacro Cuore è ben conosciuta, la FCAPP lo è meno. La Fondazione è un’entità vaticana composta da laici, istituita nel 1993 con il *motu proprio* di san Giovanni Paolo II. La sua missione è duplice: diffondere la Dottrina Sociale della Chiesa (DSC) in tutto il mondo e sostenere le opere di carità del Santo Padre.

La FCAPP è presente in 14 Paesi con 30 gruppi locali/nazionali e circa 350 membri che si ispirano alla DSC e al Magistero dei Sommi Pontefici nel loro lavoro quotidiano. Dispone inoltre di una rete attiva di giovani da cui riceve preziose idee, suggerimenti e proposte per lo svolgimento delle sue attività.

Le ragioni alla base della ricerca sulla leadership femminile

La scelta del tema della leadership femminile per la prima ricerca congiunta è strettamente legata all’invito rivolto in più occasioni dal Santo Padre alla Fondazione Centesimus Annus di individuare un nuovo modello di sviluppo equo, solidale, inclusivo e sostenibile e, quindi, la ne-

cessità di eliminare le ingiustizie, le disuguaglianze, la povertà, nonché le disparità di diritti e di opportunità. Queste comprendono le disuguaglianze che colpiscono le donne, che sono ancora soggette a discriminazione ed esclusione in molte situazioni.

La proposta di questo tema è stata accettata all'unanimità dal Comitato Direttivo riconoscendo l'urgente necessità di perseguire la piena uguaglianza e l'equità nei confronti delle donne.

Papa Francesco invita spesso a rispettare le donne, a dare loro il giusto riconoscimento nel mondo e nella Chiesa, a garantire loro maggiore giustizia e uguaglianza e a combattere l'inaccettabile fenomeno della violenza contro il genere femminile. Papa Francesco afferma spesso che la donna è in grado di far rinascere l'umanità, di dare speranza al mondo, di essere il solido fondamento della Chiesa.

Vorrei ricordare alcuni interventi del Santo Padre.

Nell'esortazione post-sinodale "*Christus vivit*" del 25 marzo 2019, Papa Francesco parla di una Chiesa viva e giovane che presta attenzione "alle legittime rivendicazioni delle donne che cercano maggiore giustizia e uguaglianza". Nella Solennità di Maria Santissima Madre di Dio, il 1° gennaio 2020, il Pontefice ha ricordato che "la rinascita dell'umanità è cominciata dalla donna". La salvezza è venuta dalla Vergine, e quindi "non c'è salvezza senza la donna". Nella Giornata Internazionale della Donna dell'8 marzo 2019, il Santo Padre ha definito la donna come colei che "rende bello il mondo, lo custodisce e mantiene in vita. Vi porta la grazia che fa nuove le cose, l'abbraccio che include e il coraggio di donarsi. La pace è donna. Nasce e rinasce dalla tenerezza delle madri. Perciò, il sogno della pace si realizza quando guardiamo alla donna". Concludendo i lavori del Sinodo dei Vescovi per la Regione Panamazzone sul tema "Nuovi cammini per la Chiesa e per un'ecologia integrale", ha affermato, tra l'altro: "non ci siamo resi conto di cosa significa la donna nella Chiesa e ci limitiamo solo alla parte funzionale [...]. Ma il ruolo della donna nella Chiesa va molto al di là della funzionalità. È su questo che bisogna continuare a lavorare. Molto al di là".

Alla Confederazione delle Cooperative Italiane, il 16 marzo 2019, il Santo Padre ha affermato che "La donna sa meglio concretizzare ciò che noi uomini a volte trattiamo come sistemi generali". Infine, durante l'omelia della messa celebrata il 1° gennaio 2022, nella Solennità della Madre di Dio, ha esortato il mondo a impegnarsi "per promuovere le madri e proteggere le donne. Quanta violenza c'è nei confronti delle donne! Basta!". Francesco ha ricordato lo sguardo inclusivo di Maria. Dalle parole di Papa Francesco emerge che la donna è capace di far rinascere l'umanità, di dare speranza al mondo, di essere il solido fondamento della Chiesa.

Papa Francesco ha iniziato un percorso; la ricerca intende seguire questo percorso e proporre azioni concrete per raggiungere la necessaria valorizzazione delle donne in tutti i contesti e settori della società e sfruttare le loro competenze, capacità e talenti.

La situazione attuale, caratterizzata da crisi sanitarie, climatiche e sociali, da un'intensa e imprevedibile evoluzione digitale, da un'inaccettabile guerra di aggressione in Europa, che si aggiunge a molte altre guerre nel mondo, e da una grande complessità, *richiede nuove figure di leadership* con una visione a lungo termine e una sensibilità nei confronti della diversità, dell'inclusione e della sostenibilità. Leader guidati dalla competizione collaborativa. Queste sono caratteristiche di cui le donne sono dotate. Il loro maggiore coinvolgimento nelle posizioni di vertice e la loro influente presenza nel processo di rigenerazione post-pandemica e nella soluzione diplomatica delle guerre, possono facilitare il raggiungimento del necessario nuovo modello di sviluppo proposto da Papa Francesco.

Non ci sono motivi razionali per escludere le donne dalle posizioni di vertice dell'economia, della politica, dell'istruzione e della società nel suo complesso. Al contrario, ci sono molte ragioni per accelerare il processo verso l'uguaglianza. Tuttavia, *nel terzo millennio, le donne sono ancora soggette a discriminazioni, pregiudizi, stereotipi e violenze che ne impediscono lo sviluppo integrale. Ciò avviene relegandole in ruoli ancillari, spesso soggette ad abusi, violenze fisiche, psicologiche e verbali, e trattandole come oggetti e non come persone create a immagine e somiglianza di Dio.*

La situazione varia molto da Paese a Paese, ma le disuguaglianze persistono ovunque, impedendo o rallentando il cambiamento verso un mondo nuovo. Le donne rappresentano metà della popolazione mondiale. Se potessero godere di una piena parità di opportunità, potrebbero contribuire in modo sostanziale al cambiamento necessario verso un mondo di pace, inclusione, solidarietà e sostenibilità integrale.

Amartya Sen, Premio Nobel per l'Economia nel 1998, ha affermato: "Laddove le donne stanno bene, tutti vivono meglio". Credo che tutti noi vogliamo vivere meglio. Allora dobbiamo mettere le donne in condizione di influenzare il modello di sviluppo, di influire sulle scelte strategiche rilevanti apportando il contributo della loro diversità e di co-gestire le sfide che dobbiamo affrontare. Non è un sogno trasformare le cose partendo dal ruolo delle donne, ponendole al centro delle prospettive di sviluppo, coinvolgendole e valorizzandole. È molto triste vedere solo uomini intorno al tavolo dei negoziati per l'Ucraina...

Potrebbe essere utile allocare le risorse da una prospettiva di genere e valutare l'impatto di ogni scelta in termini di ruoli, responsabilità, opportunità, bisogni, vincoli e potenzialità femminili.

Queste sono le domande alle quali la nostra ricerca si propone di rispondere.

In una prospettiva internazionale e multidisciplinare, la ricerca coinvolge quindici accademici di dieci università di otto Paesi diversi (Italia, Giappone, Spagna, Portogallo, Stati Uniti, Cile, Brasile e Australia). Vengono presi in considerazione diversi aspetti che riguardano il superamento delle disuguaglianze, ovvero: le cause e le prove delle disuguaglianze persistenti, gli ostacoli per le donne in ambito scientifico e tecnologico, così come nel mondo accademico e gli effetti positivi della presenza femminile in vari contesti, l'impatto sulla sostenibilità fornito dalla presenza delle donne nei Consigli di Amministrazione, nonché la rilevanza del prendersi cura come caratteristica necessaria per affrontare le sfide e la complessità del contesto attuale.

La ricerca esamina alcune possibili strategie educative, politiche, fiscali, economiche e sociali per affrontare questi problemi.

Il motore principale della ricerca è la considerazione del prendersi cura come bussola per il cambiamento e l'azione. Nella nostra ricerca il prendersi cura non è inteso solo come una caratteristica femminile, ma come una caratteristica comune che tutti, uomini e donne, devono attivare per risolvere le ingiustizie e le disuguaglianze e per raggiungere il benessere di tutti e del tutto. È la cura reciproca tra "fratelli" e "sorelle" nella famiglia umana, come sottolineato dall'enciclica *Fratelli tutti*.

Pertanto, tutti gli esseri umani, uomini e donne, devono esprimere la capacità di prendersi cura in tutti i contesti. Il peso dell'accudimento è stato portato troppo a lungo dalle sole donne e questa tendenza ha contribuito a escluderle da molte importanti opportunità. Le donne si assumono tipicamente importanti responsabilità di cura come mogli, madri, figlie e *caregiver* domestiche, e queste attività sono culturalmente e istituzionalmente distorte in modo tale da negare alle donne il diritto di accedere agli altri ambiti della realizzazione umana. Questo non è giusto. Non intendiamo certo disconoscere il contributo apportato dalle donne in termini di cure prestate, ma questo non può essere un pretesto per relegarle alle attività di accudimento della famiglia, bensì una spinta a valorizzare le loro capacità di prendersi cura anche in ambito scientifico, politico, economico e dell'istruzione.

In conclusione, voglio ricordare che Papa Francesco ha accelerato la presenza delle donne nel tessuto amministrativo dello Stato Vaticano. Ha nominato: Suor Raffaella Petrini Segretario Generale del Governatorato dello Stato Vaticano, Suor Alessandra Smerilli Segretario del Dicastero per il Servizio dello Sviluppo Umano Integrale, Catia Summaria Procuratore di Giustizia presso la Corte d'Appello Vaticana, Barbara

Jatta Direttrice dei Musei Vaticani, e Suor Nathalie Becquart Sottosegretario del Sinodo dei Vescovi, prima donna a ricoprire questa carica con diritto di voto.

Ci auguriamo che la nostra ricerca possa aggiungere conoscenze e prospettive concrete per un rapido superamento delle disuguaglianze persistenti e possa attivare il coinvolgimento di persone e istituzioni cattoliche nella realizzazione di azioni concrete in tal senso.

Quadro concettuale

La leadership femminile per un mondo migliore: prendersi cura, giustizia e bene comune

Lisa Sowle Cahill

Prendersi cura: una virtù personale e sociale

I primi due decenni del XXI secolo hanno prodotto nuove e spesso più distruttive versioni delle ingiustizie che da tempo affliggono la razza umana: violenza, guerra, povertà, sessismo, razzismo e modelli di dominio strutturati per classi e caste. Se, da un lato, la “globalizzazione” offre maggiori opportunità di interconnessione umana attraverso la comunicazione e i viaggi, dall’altro essa ha anche aperto la strada a un più efficace sfruttamento e dominio dei poveri da parte dei privilegiati, soprattutto attraverso l’economia globalizzata, le istituzioni finanziarie internazionali e le corporazioni transnazionali. Nel corso dell’ultimo secolo, il degrado dell’ambiente naturale da parte dell’umanità – i cui effetti colpiscono in modo sproporzionato le popolazioni più povere, emarginate e vulnerabili del mondo – è aumentato con una rapidità e una portata tali da mettere in dubbio il futuro di molte specie viventi sul pianeta Terra, compresi gli esseri umani.

Nelle recenti encicliche *Laudato si’* (2015) e *Fratelli tutti* (2020)¹, Papa Francesco propone il prendersi cura come virtù e pratica in grado di superare le divisioni tra gli esseri umani e tra l’umanità e il resto del mondo naturale. Tali divisioni comportano inevitabilmente lo sfruttamento dei vulnerabili da parte dei potenti. Prendersi cura è l’antidoto alle ingiustizie planetarie. “Poiché tutte le creature sono connesse tra loro, di ognuna deve essere riconosciuto il valore con affetto e ammirazione e tutti noi, esseri creati, abbiamo bisogno gli uni degli altri. Ogni ambito è responsabile della cura di questa famiglia” (*Laudato si’*, 42). “Tutti possiamo collaborare come strumenti di Dio per la cura della creazione, ognuno con la propria cultura ed esperienza, le proprie iniziative e capacità” (14). Tutti gli esseri umani, ovunque, sono chiamati alla vocazione della cura compassionevole e della ricerca della giustizia.

¹ Tutte le encicliche cui si fa riferimento in questo articolo sono accessibili sul sito web del Vaticano (in più traduzioni), www.vatican.va; oppure cercando il titolo su Google.

Tuttavia, storicamente e nelle tradizioni cristiane (compresa quella cattolica), non solo le predisposizioni e i ruoli legati al prendersi cura (e di fatto assimilabili a quelli cristiani) sono stati visti come caratteristiche più pertinenti alle donne che agli uomini, ma, in base alla supposizione che queste virtù siano più adatte alle donne per la vita domestica che per la leadership pubblica, le donne sono state anche escluse da molte importanti opportunità di contribuire in modo solidale al bene comune e alla giustizia. In tutte le culture, ci si aspetta che siano le donne a rappresentare le figure di cura preminenti e più altruiste, sia nelle famiglie sia nelle società. Le donne in genere si assumono le maggiori responsabilità di cura a livello locale, soprattutto quando le famiglie e le comunità vivono in condizioni di povertà o di crisi. Anche loro, come gli uomini, sono chiamate a dare il loro contributo alle più vaste opere sociali di solidarietà che possono trasformare le ingiustizie subite dall'umanità, dalle altre specie e dall'ambiente planetario nel suo complesso. La cura femminile è un importante fattore di sostegno per le culture di tutto il mondo, poiché apporta le dimensioni della compassione, della sensibilità verso gli altri e del sostegno, che contribuiscono alla qualità delle relazioni umane e degli sforzi sociali. Eppure il contributo delle donne è troppo spesso dato per scontato, sminuito o confinato alla sfera domestica².

Nel mondo le donne svolgono circa il 40% del lavoro agricolo, ma possiedono il 20% della terra e rappresentano circa il 60% delle perso-

² Mentre Papa Francesco ha denunciato quella che percepisce come una "ideologia di genere" del genere scelto individualmente (*Amoris laetitia*, 56), egli riconosce esplicitamente la complessità del genere quando ammette che "nella configurazione del proprio modo di essere, femminile o maschile, non confluiscono solamente fattori biologici o genetici, ma anche molteplici elementi relativi al temperamento, alla storia familiare, alla cultura, all'esperienza vissuta, alla formazione ricevuta, all'influenza di amici, familiari e persone ammirate, e ad altre circostanze concrete". Pertanto, il genere non può essere ricondotto a "categorie rigide". Un "approccio rigido" che "accentua eccessivamente" le identità binarie di genere "non aiuta i bambini e i giovani ad apprezzare la genuina reciprocità" necessaria alle "reali condizioni" del matrimonio e della famiglia (*Amoris laetitia*, 286). In realtà, è proprio la rigidità stereotipata dei ruoli di genere a svantaggiare le donne rispetto ai ruoli sociali, come viene argomentato in dettaglio nel saggio di questo volume di Lucia Corno e Paolo Gomasasca. Tuttavia, pur essendo strutturata in termini di giustizia femminile e di contributi di cura da parte delle donne, questa introduzione non intende negare o sminuire la realtà e la dignità delle persone con diverse identità di genere, che spesso subiscono l'esclusione dalla società e dalle tradizioni di fede e sono bersaglio di violenza di genere in tutto il mondo. Molti sperano che la dottrina sociale della Chiesa fornisca una visione inclusiva del prendersi cura che trascenda il concetto binario di genere (come sostenuto nella *Laudato si'*, 155) e che abbracci le persone LGBTQ+. Gli incontri e i contatti personali del Papa con le persone LGBTQ+ rappresentano un impegno più ampio ad accompagnare tutti in modo compassionevole e rispettoso nel loro percorso di vita. Si veda James Martin, "Pope Francis Has Been a Sea Change for Catholic LGBTQ Ministry", National Catholic Reporter, 1° ottobre 2021, <https://www.ncronline.org/news/vatican/pope-francis-has-been-sea-change-catholic-lgbtq-ministry>.

ne che soffrono di fame cronica³. Quotidianamente, le donne dedicano al lavoro di cura della famiglia un numero di ore tre volte superiore a quello degli uomini⁴. La realtà è che i ruoli innegabilmente importanti delle donne come mogli, madri e *caregiver* domestiche, così apprezzati da molte donne a livello globale, sono culturalmente distorti e istituzionalizzati secondo modalità che riducono gravemente, se non annullano, i ruoli e i diritti delle donne in altri ambiti del progresso umano. Per contro, gli uomini e i ragazzi sono tacitamente scoraggiati dall’abbracciare la vocazione alla compassione, alla cura e all’offerta di sé, caratteristiche di un vero seguace di Cristo e di un essere umano a pieno titolo, sia nei ruoli pubblici sia in quelli familiari.

Alle donne manca il sostegno sociale necessario per realizzare appieno non solo il loro ruolo familiare, ma ancor più quello pubblico e professionale, nonché altri ruoli necessari per una società buona e giusta. Infatti, sebbene l’istruzione femminile sia un fattore chiave nel determinare la sopravvivenza dei minori, le donne costituiscono i due terzi degli analfabeti del mondo⁵. Le donne sono sottorappresentate in ambito scientifico e tecnologico e nelle posizioni di leadership in politica, negli affari, nell’istruzione e in altri settori; anche nelle società più avvantaggiate, le donne che accedono alle professioni svolgono un “doppio turno” di lavoro economicamente produttivo e di lavoro domestico⁶. Questa situazione offende i valori del Vangelo, la dignità umana, il bene comune e la giustizia. Dobbiamo ricordare che “tutto e tutti sono connessi” (dal ritornello reiterato della *Laudato si*). Senza denigrare o minimizzare in alcun modo le espressioni della cura prodigata dalle donne nella famiglia e nel servizio agli altri, desideriamo sottolineare che la leadership delle donne, come quella degli uomini, in ogni settore della società è essenziale per poter trasformare le condizioni di vita attuali in un mondo migliore, più giusto e più solidale.

Il prendersi cura e la dottrina sociale della Chiesa

La dottrina sociale della Chiesa sostiene da tempo che la giustizia richiede la partecipazione di tutti ai benefici della società e la possibilità di

³ UN Women, “Facts and Figures”, <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/commission-on-the-status-of-women-2012/facts-and-figures>.

⁴ *The World’s Women: Trends and Statistics*, United Nations Department of Economic and Social Affairs, <https://www.un.org/en/desa/world%E2%80%99s-women-2020>.

⁵ UN Women, “Facts and Figures”.

⁶ Arlie Hochschild e Anne Machung, *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*, edizione rivista (New York: Penguin Press, 2012).

partecipare alla realizzazione del bene comune, di prendersi cura degli altri e della propria dignità e crescita personale. La tradizione cattolica pone in relazione il prendersi cura, quale responsabilità cristiana, alla giustizia sociale e al bene comune attraverso temi come il rispetto reciproco, l'assistenza ai poveri e la solidarietà.

Fin dai suoi esordi, la dottrina sociale della Chiesa ha riconosciuto che, sebbene la comprensione di ciò che la giustizia richiede sia talvolta difficile o ambigua, il vero ostacolo alla giustizia sociale non è un'adeguata comprensione di ciò che è giusto in teoria, ma piuttosto la mancanza della volontà pratica di considerare i propri simili vicini e lontani con compassione e solidarietà, e di anteporre il bene comune al vantaggio personale o di gruppo. Già nell'enciclica *Quadragesimo anno* (1931), Papa Pio XI riconosceva che la "giustizia sociale" non sarà mai realizzata senza la virtù della "carità sociale" (88). Allo stesso modo, Papa Giovanni Paolo II ha insistito sul fatto che la giustizia sociale richiede ben più che proposte astratte o obiettivi internazionali non supportati da strategie efficaci di attuazione. Richiede un'autentica solidarietà. La solidarietà è "la determinazione ferma e perseverante di impegnarsi per il bene comune: ossia per il bene di tutti e di ciascuno" (*Sollicitudo rei socialis*, 38). Allo stesso modo, Papa Francesco sottolinea il prendersi cura come virtù personale e sociale che può alleviare l'ingiustizia ponendo l'essere umano in relazione con il prossimo e con l'ambiente naturale. Sia la *Laudato si'* (2015) sia la *Fratelli tutti* (2020) celebrano il prendersi cura come una virtù umana inclusiva che educa alla compassione, alla giustizia, al rispetto reciproco e alla solidarietà.

Il prendersi cura e il Vangelo

Una vita che sia espressione di una cura compassionevole e di una giustizia solidale è l'essenza stessa di ciò che significa essere discepoli di Gesù Cristo. Alla base del Vangelo cristiano c'è il messaggio di Gesù di amare Dio e il prossimo (Mt 22, 34-40) e di prendersi cura soprattutto di coloro che sono più vulnerabili all'esclusione sociale e al rifiuto. "Ogni volta che avete fatto queste cose a uno solo di questi miei fratelli più piccoli, l'avete fatto a me" (Mt 25, 40). Gesù ha illustrato il significato dell'amore per il prossimo in modo concreto con la parabola del Buon Samaritano, in cui un passante dotato di risorse mostra cura e misericordia a qualcuno che è stato lasciato mezzo morto dai ladri (Lc 10, 29-37). Gesù conclude la storia con l'esortazione: "Va' e anche tu fa' lo stesso".

Gesù ha insegnato il prendersi cura quale responsabilità per tutti i cristiani esemplificandolo nella sua stessa vita, per esempio nella sua comunione a mensa aperta, nelle sue amicizie con donne e uomini, nella

sua offerta ai “peccatori e ai pubblicani” (Mc 2, 13-17), nei suoi miracoli di guarigione, nella sua morte in croce e nella sua presenza da risorto in una nuova famiglia di sorelle e fratelli in Cristo (Gv 17, 20-23; 1 Gv 3, 1; 2 Cor 13, 11; Ef 3, 15; Gal 3, 26-29; Eb 2, 10-1). La compassione, il prendersi cura, la misericordia, il sostegno reciproco e il servizio sono virtù cristiane per tutti i discepoli di Gesù.

Gesù e il Buon Samaritano donano la loro abbondanza a chi ha meno. Gesù sfida i potenti a cedere alcune delle loro prerogative affinché coloro che mancano dei beni fondamentali possano prosperare. Papa Giovanni Paolo II chiama tutta la Chiesa a una “opzione o amore preferenziale per i poveri”, non solo per offrire aiuto, ma per sostenere gli sforzi dei poveri nel definire i propri bisogni e rivendicare i propri diritti (*Sollicitudo rei socialis*, 39, 42). Questo dovrebbe indirizzare l’attenzione dei cristiani verso i milioni di persone che nel mondo soffrono la povertà, la violenza e la devastazione ambientale. Tra questi, le donne e le ragazze sono particolarmente vulnerabili. Le donne sono chiamate, insieme agli uomini, a realizzare vocazioni cristiane di rispetto reciproco, solidarietà e cura per tutto il creato.

“Laudato si’” e il prendersi cura

Il prendersi cura riguarda certamente le relazioni interpersonali e le relazioni delle persone con il mondo naturale che le circonda. Tuttavia, i gesti di cura sono intrinsecamente anche “civici e politici”, in quanto cercano di “costruire un mondo migliore”, comprese le “macro-relazioni, rapporti sociali, economici e politici” (*Laudato si’*, 231). Analogamente all’appello di Papa Giovanni Paolo II per la “solidarietà” come espressione sociale della carità e dell’impegno attivo per la giustizia e il cambiamento strutturale (*Sollicitudo rei socialis*, 38-39, 45), Papa Francesco insiste sul fatto che “l’amore sociale ci spinge a pensare a grandi strategie che arrestino efficacemente il degrado e incoraggino la ‘cultura della cura’ che impegni tutta la società” (*Laudato si’*, 231).

Nella *Laudato si’*, Papa Francesco personifica la Terra come madre e sorella (per esempio, 1-2, 53), evocando così la compassione umana, la motivazione a prendersi cura della Terra e le pratiche e le politiche di trasformazione. Questa è stata una strategia efficace. Allo stesso tempo, le donne autentiche delle comunità colpite dalle perdite ambientali stanno già agendo per ottenere un cambiamento. Non sono semplicemente vittime passive in attesa di soccorso, anche se hanno bisogno di compassione, sostegno e alleati nazionali e internazionali. Le donne leader e attiviste delle comunità (in particolare le indigene e le altre donne delle comunità rurali e agricole) sono tra le più attive ed

efficaci protettrici, curatrici e sostenitrici della salute dei loro ambienti naturali, della terra e delle risorse dei loro popoli. Le donne spesso considerano il prendersi cura come una parte significativa della loro identità femminile. In effetti, nel corso della storia, le donne sono state educate a esprimere attitudini e comportamenti di accudimento. Sono sempre state le donne a prendersi cura dei neonati, degli anziani, degli amici, dei figli di altre donne e di chi ha difficoltà a soddisfare i propri bisogni primari. Pertanto, se l'umanità è pronta a passare dalla logica del dominio a quella del prendersi cura – come esorta Papa Francesco – è importante riconoscere la particolare e costante esperienza delle donne e il loro consolidato contributo di assistenza, sia personale sia politico, senza rafforzare gli stereotipi o escludere le donne dai ruoli pubblici.

Il prendersi cura e "Fratelli tutti"

Una risorsa altrettanto importante, se non più preziosa, per un'etica sociale cattolica del prendersi cura è la *Fratelli tutti*. Questa enciclica menziona più volte il prendersi cura, definendolo principalmente come il darsi "cura reciproca" tra "fratelli e sorelle" all'interno della famiglia umana (181). *Fratelli tutti* afferma ripetutamente che "fraternità" significa "amicizia sociale" e comprende uomini e donne, sorelle e fratelli; tutti dobbiamo praticare "la cura reciproca". *Fratelli tutti* sottolinea in particolare la necessità di un'azione concreta che manifesti il prendersi cura dell'intera comunità (114-117). Il prendersi cura espresso in termini di solidarietà "è anche combattere contro le cause strutturali della povertà, la disuguaglianza, la mancanza di lavoro, della terra e della casa, la negazione dei diritti sociali e lavorativi. È far fronte agli effetti distruttivi dell'Impero del denaro... La solidarietà, intesa nel suo senso più profondo, è un modo di fare la storia, ed è questo che fanno i movimenti popolari" (116).

Fratelli tutti raccomanda a ognuno di noi l'ideale dell'"amicizia sociale" (definito al numero 99), che Papa Francesco specifica ripetutamente in termini di uguaglianza di genere come unione di tutte le persone (cfr. 6 e 8). Infatti, egli precisa non solo che "le donne hanno esattamente la stessa dignità e identici diritti degli uomini", ma anche che la dottrina cattolica passata e presente su questo punto non è stata rispettata né vissuta nella pratica, nemmeno dalla Chiesa stessa (23). In *Familiaris consortio* (1981), Papa Giovanni Paolo II aveva già insistito sull'uguaglianza dei diritti delle donne nel lavoro e nella famiglia (22); e nella sua "Lettera alle donne" del 1995, aveva elogiato "il grande processo di liberazione delle donne" (6), sottolineando la necessità di una *vera ugua-*

glianza di diritti come “la parità di salario rispetto alla parità di lavoro, tutela della lavoratrice-madre, giuste progressioni nella carriera” (4).

Eppure, a distanza di quattro decenni, non è meno importante che Papa Francesco ribadisca le stesse criticità, aggiungendo che la dottrina in quanto tale è inefficace se non viene incarnata nell’azione. “A parole si affermano certe cose, ma le decisioni e la realtà gridano un altro messaggio” (23). Allo stesso modo, a livello internazionale, sono stati varati numerosi accordi per la tutela dei diritti delle donne, con scarsi effetti sulla discriminazione pratica nei loro confronti e persino sulla loro sottomissione (24). Questa realtà è una forma di peccato strutturale che mina la dignità umana di uomini e donne e ostacola il contributo valido e indispensabile del mondo femminile alla leadership sociale. Essa contraddice la visione di “amicizia sociale” enfatizzata da Papa Francesco.

L'impegno sociale cattolico nel prendersi cura

Papa Francesco fa un’osservazione che non sarà mai abbastanza enfatizzata: i proclami di alto livello, gli insegnamenti religiosi e persino la legislazione saranno di scarsa utilità se non ci sarà un’azione concertata per realizzare gli obiettivi prefissati di fronte a quella che spesso è una massiccia resistenza culturale, specialmente per quanto riguarda la giustizia nei confronti di donne e ragazze. La violenza domestica e l’abuso sessuale all’interno delle famiglie sono casi emblematici. Numerosi papi e la dottrina sociale della Chiesa hanno condannato per decenni la violenza contro le donne e i bambini. Eppure le donne continuano a essere esposte a questi mali in ogni cultura e società, a ogni livello economico e sociale, in misura maggiore o minore a seconda delle vulnerabilità legate a razza, classe, etnia, economia e status sociale. I membri della Chiesa non fanno eccezione, purtroppo, né come vittime né come responsabili. Questi orribili abusi della dignità umana, dei valori evangelici, della solidarietà sociale e delle norme di giustizia ampiamente affermate continueranno senza sosta, a meno che non si verifichi una conversione e una trasformazione a ogni livello delle culture mondiali che impongono alle donne uno status secondario. La difesa delle donne deve diventare un obiettivo politico ancora più solido e coerente per la Chiesa cattolica romana stessa, attraverso la sua presenza sociale e i suoi ministeri (in molte, se non nella maggior parte delle diocesi del mondo, la maggioranza dei cattolici che partecipano attivamente sono donne).

La Chiesa cattolica romana, in quanto istituzione internazionale con una portata globale e una presenza pressoché capillarizzata nelle comunità locali, ha il potere di diventare un agente di cambiamento veramente trasformativo ed efficace. La Chiesa e tutte le sue istituzioni sussidia-

rie, le organizzazioni e i membri, da quelli globali a quelli locali, le donne e gli uomini, il clero, i religiosi e i laici, devono maturare il coraggio e l'impegno necessario per un'autentica solidarietà a favore di un'"amicizia sociale" inclusiva e contro ogni forma di ingiusta discriminazione e di esclusione strutturale di donne e ragazze. Il legittimo accesso del genere femminile a tutti i ruoli sociali e pubblici, alle posizioni di leadership in politica, negli affari, nella scienza, nell'istruzione, nella società civile e nella stessa Chiesa cattolica è essenziale per un mondo capace di affrontare le sfide del nostro secolo. Queste sfide comprendono le guerre e i conflitti violenti attualmente in corso, le pandemie globali, i cambiamenti climatici, le crisi sociali legate alla povertà e all'aumento delle disuguaglianze e l'inadeguatezza dei modelli di crescita economica che non fanno altro che esacerbare le sfide e le crisi pregresse. Queste sfide per tutti non possono essere risolte senza la piena partecipazione di ciascuno, comprese certamente le donne, che costituiscono la metà della razza umana e il cui potenziale non realizzato costituisce una ricca risorsa per il mondo migliore in cui speriamo.

I contributi di questo progetto

I seguenti saggi sulla leadership femminile considerano la situazione dal punto di vista della dottrina sociale della Chiesa, dell'obiettivo della giustizia di genere, nonché dei traguardi e del potenziale delle università di ricerca cattoliche. Il primo saggio, di Lucia Corno e Paolo Gomarsca, offre abbondanti riscontri provenienti dalle scienze sociali sull'origine, la natura e gli effetti degli stereotipi di genere. Come propongono gli autori, il dato di fatto che le donne assumono la maggior parte dei "ruoli domestici e di accudimento" porta le persone a ritenere che esse siano essenzialmente "nutrici comunitarie", mentre gli uomini sarebbero, al contrario, "leader agentic". Queste aspettative di ruolo stereotipate iniziano a funzionare come regole prescrittive: le donne non solo sono di fatto, ma "dovrebbero essere" nutrici, più degli uomini. Questo genera un pregiudizio nei confronti dell'eccellenza femminile in altri ruoli di leadership, per esempio negli affari, in politica o nel mondo accademico. Parte della soluzione, concludono gli autori, deve essere considerare la genitorialità come una responsabilità comune a uomini e donne.

Isabel Capeola Gil mostra come gli stereotipi di genere agiscono nel mondo dell'istruzione superiore. Si sono registrati dei progressi: nel 2022, 43 delle 200 migliori università del mondo erano guidate da donne. Tuttavia, si tratta di una percentuale inferiore al 25% e i cambiamenti sono relativamente lenti. Nelle istituzioni cattoliche, solo l'8% dei rettori, presidenti e vicerettori sono donne. Gli stereotipi di genere fanno

la loro parte: le donne sono percepite come eccessivamente emotive, avverse al rischio e poco ambiziose per essere delle buone leader. Inoltre, la disparità del carico di lavoro domestico a sfavore delle donne, soprattutto all'inizio della carriera (quando è più probabile che siano madri di bambini piccoli), impedisce loro di raggiungere (e soprattutto di essere percepite come capaci di raggiungere) gli standard dei loro colleghi maschi. Purtroppo, le università cattoliche, rispetto ad altri settori dell'istruzione superiore, sono "sottoperformanti" nel fornire pari opportunità alle donne e nel conferire loro posizioni di leadership. Il saggio si conclude con un piano d'azione che prevede sei iniziative.

I restanti saggi si concentrano su questioni specifiche e forniscono esempi di buone pratiche per promuovere l'uguaglianza di genere nell'ambito dell'istruzione superiore. Miki Sugimura, nel suo secondo contributo, sottolinea che gli sforzi volti a massimizzare le opportunità per le donne in campo accademico devono andare oltre la "parità di opportunità" al livello di ingresso. L'"equità" è una prospettiva altrettanto indispensabile: esistono i supporti sociali e i processi necessari per consentire alle donne (o ad altri) di trarre vantaggio da un'opportunità "paritaria" e di realizzare gli obiettivi cui essa apre le porte? Per esempio, sottolinea l'autrice, sebbene le iscrizioni femminili presso le istituzioni di istruzione terziaria siano triplicate dal 1995, le donne sono fortemente sottorappresentate negli ambiti di studio e ricerca STEM (science, technology, engineering and mathematics). Un controesempio incoraggiante è rappresentato dall'internazionale Asian University for Women (AUW, Bangladesh), che identifica e istruisce donne di talento provenienti da comunità economicamente svantaggiate. Una neolaureata conduce attualmente un progetto per reclutare donne dal Nepal, attraverso una partnership tra l'AUW e il Nepal Jesuit Social Institute, dimostrando così come le organizzazioni e le istituzioni cattoliche possano essere "parte della soluzione", al servizio dei valori sociali cattolici della dignità di tutte le persone, del bene comune e della giustizia.

Anna Berga Timoneda, Pilar Bontá, e Silvana Zanlungo Matsuhira presentano altri due "best case" di politiche che promuovono la parità di genere, facendo particolare riferimento al successo delle donne in ambito scientifico. Il primo è il circuito delle università e dei centri di ricerca della Catalogna (Spagna), coordinato da un Consiglio interuniversitario, che a sua volta comprende un Comitato per le Donne nella Scienza. Questo Comitato fornisce consulenza, promuove e monitora i programmi e i piani di studio sulla parità di genere. Tale iniziativa pionieristica, realizzata in collaborazione con gli enti governativi, può essere un modello per altri contesti. Il secondo caso riguarda un'università cattolica del Cile, la Pontificia Universidad de Chile (PUC). Dal 2019, la mobilitazione della società civile per la questione femminile ha portato

l'università a istituire, in primo luogo, una Commissione per l'Uguaglianza e, in secondo luogo, una Divisione per la Parità di Genere. Grazie alla collaborazione con una rete di altre 30 università cilene, la PUC sta migliorando i propri risultati, nonostante le sfide poste dal Covid (tra cui le responsabilità aggiuntive delle donne nei confronti dei figli) e alcune lacune ancora esistenti negli ambiti delle assunzioni e degli avanzamenti di carriera.

Daniela Bragoli, Giovanni Marseguerra e Antonella Sciarrone Alibrandi dimostrano i benefici sociali che possono derivare dal riconoscimento della leadership pubblica femminile e dall'opportunità per le donne di contribuire al bene comune attraverso ruoli pubblici e professionali. I risultati mostrano che le pratiche di sostenibilità delle PMI (Piccole e Medie Imprese) italiane aumentano in proporzione al numero di donne presenti nei loro consigli di amministrazione. Secondo questi autori, tale risultato è dovuto alla socializzazione di genere di queste ultime, che rafforza le capacità relazionali e l'impegno femminile verso le pratiche etiche nelle aziende in cui operano. L'uguaglianza di genere è quindi particolarmente importante nei consigli di amministrazione, in quanto gli amministratori sono i decisori ultimi delle società. Poiché la sostenibilità ambientale è una priorità assoluta di Papa Francesco e della dottrina sociale della Chiesa fin dal Concilio Vaticano II, questo studio è di grande rilevanza per il programma di giustizia della Chiesa odierna.

Infine, Helen Alvaré torna sui ruoli di genere nello spazio domestico, sostenendo che, nonostante la necessità di una parità di genere a livello globale, il contributo delle donne nella famiglia è particolarmente cruciale per il benessere delle famiglie stesse, delle comunità e delle società. Nonostante entrambi i genitori siano chiamati a prendersi cura dei propri figli, e sebbene gli ingiusti squilibri di accudimento debbano essere corretti, è un dato di fatto che le donne prestano più cure dirette ai minori in ambito domestico rispetto agli uomini. Pertanto, il lavoro domestico femminile dovrebbe essere valorizzato e sostenuto dalla società, attraverso leggi e politiche che rafforzino la capacità genitoriale delle donne, il matrimonio come contesto per la genitorialità e la capacità dei genitori (soprattutto delle madri) di dare un contributo al di là della famiglia. I sostegni strutturali dovrebbero includere i congedi parentali, la flessibilità del lavoro e la sicurezza del posto di lavoro dopo i congedi parentali, e potrebbero anche estendersi a benefici governativi per tutti i genitori.

Questi saggi identificano e dimostrano la realtà delle barriere al successo delle donne e alla parità di genere esistenti in tutte le società e in tutti i settori. Queste barriere violano gli insegnamenti e le norme della recente dottrina sociale della Chiesa e l'appello di Papa Francesco per un'etica sociale e una pratica che contempli il prendersi cura. Gli auto-

ri presentano inoltre un'analisi incisiva di come gli stereotipi e le ingiustizie strutturali agiscano a svantaggio delle donne e offrono raccomandazioni provocatorie e costruttive per favorire il cambiamento, soprattutto nell'ambito dell'istruzione superiore. Isabel Capelo Gil riporta una dichiarazione di Papa Francesco del 2022 che rappresenta un buon viatico per introdurre il lettore alla visione della parità di genere e del prendersi cura nel settore dell'istruzione superiore cattolica affrontata nel resto del volume: "Purché non vengano omologate dal sistema di potere imperante [...], le donne, acquisendo potere nelle società, possono cambiare il sistema, se riescono, per così dire, a convertire il potere dalla logica del dominio a quella del servizio, a quella della cura".

La definizione di “prendersi cura”

Lisa Sowle Cahill, Maria Clara Bingemer, Barbara Schellhammer

In generale, “prendersi cura” significa provare preoccupazione o interesse; attribuire importanza a qualcosa, amare qualcuno o qualcosa, ed essere coinvolti in ciò che accade loro o a esso.

La “cura” come sostantivo si riferisce al processo con il quale si protegge qualcuno o qualcosa e si fornisce ciò di cui quella persona o cosa ha bisogno; si tratta della somministrazione di ciò che è necessario per la salute, il benessere, il mantenimento e la protezione di quell’essere.

Nel campo della filosofia (sociale), la “cura” può essere considerata innanzitutto da un punto di vista etimologico. La parola deriva dal greco ἐπιμέλεια (*epimeleia*) e ritorna in seguito nel termine latino “cura”. Significava essere gravati da preoccupazioni, problemi o ansie, ma anche prendersi cura di una vita soddisfacente e significativa e guarire (ovvero “curare”) ciò che è malato.

È interessante notare che l’obiettivo della “cura” in queste tradizioni non è solo il “prendersi cura” di qualcun altro, ma anche di se stessi. È stato in particolare Michel Foucault (2005) a sottolineare quanto sia importante la nozione socratica di cura di sé (gr. *epimeleia heauton*), in particolare nei rapporti con gli altri. Bisogna prendersi cura di sé per diventare una persona che si prende cura degli altri e della polis. “Cura di sé” non significa trattarsi “bene”, ma piuttosto affrontare onestamente i tumulti interiori, le parti in ombra, i desideri e le emozioni negative per sviluppare la capacità di controllarli e trasformarli. Significa anche sforzarsi di provvedere ai propri bisogni materiali, sociali e psicologici essenziali. Solo allora saremo in grado di ascoltare veramente, di stare autenticamente con gli altri, invece di essere guidati da ciò che sperimentiamo in noi stessi. Nel dialogo platonico *Alcibiade I*, la cura di sé è un prerequisito per esercitare il potere sugli altri in modo positivo. Per poter governare gli altri, dobbiamo essere in grado di governare noi stessi (Schellhammer, 2019).

Le prospettive teoriche sulla “cura” differiscono a seconda della collocazione disciplinare e si differenziano in termini di “status teorico”. La “cura” non si presenta quindi come un modello esplicativo chiaro e autonomo di uno specifico fenomeno sociale, ma assume piuttosto la for-

ma di un “concetto sensibilizzante”. Si può dire che la “cura” si colloca su un continuum tra teoria e pratica, e si mostra presentando ciò che fa.

Da un punto di vista fenomenologico, la “cura” assume forme diverse – storicamente e culturalmente. Pertanto, è importante non presentare una sola forma di cura come l’unica eticamente corretta e presumibilmente efficace. Inoltre, è importante essere sensibili alle differenze e, allo stesso tempo, non prescrivere certe forme di cura a determinate categorie di persone. Due esempi: 1) l’“etica della cura” di Carol Gilligan è stata criticata da alcuni teorici in quanto reifica i ruoli binari di genere, in quanto contrappone la morale maschile della giustizia a una morale della cura con connotazioni femminili; 2) nel suo libro *Life Beside Itself. Imagining Care in the Canadian Arctic*, Lisa Stevenson (2014) dimostra, nel contesto dell’alto tasso di suicidi tra gli Inuit, quanto sia importante essere sensibili a forme di cura culturalmente diverse, per “prendersi cura” davvero, invece di limitarsi a “trattare” le persone, spesso con esiti negativi.

Da un punto di vista normativo, la “cura” funziona come concetto alternativo o addirittura correttivo rispetto agli ideali comuni di autonomia. Serve come strumento critico per analizzare le forme di dominio radicate e dà luogo a una trasformazione. In questa concezione, la cura consente una critica sociale incentrata sulla divisione gerarchica del lavoro tra i generi e sui rapporti di produzione capitalistici. Ciò che sembra particolarmente interessante sono, per esempio, i modelli di “mascolinità che si prendono cura”, in cui entrano in azione concezioni contro-egemoniche della mascolinità, invece di far ricadere il “carico del prendersi cura” e il “beneficio della cura” solo sui ruoli di genere femminili (Elliott, 2016). Altri intriganti concetti di cura sono utilizzati nelle riconcettualizzazioni teoriche della democrazia, in cui si affronta la distribuzione democratica della competenza e della responsabilità del prendersi cura, per esempio nel quadro di una “democrazia solidale” (Tronto, 2013, pp. 30-33).

In un contesto cattolico teologico, ecclesiale, politico e di giustizia, il significato di “cura” può essere ricavato dall’enciclica di Papa Francesco, il cui titolo riporta questo termine: *Laudato si’ (Sulla cura della casa comune)*. La *Laudato si’* affronta il tema dell’interconnessione di tutte le creature e della responsabilità degli esseri umani di mostrare compassione e cura per l’ambiente naturale e per le comunità umane che sono più colpite dalla distruzione ambientale. Questa enciclica si ricollega al precedente lavoro sul “prendersi cura” e sull’ambiente del teologo della liberazione brasiliano Leonardo Boff e alla Earth Charter, elaborata per la prima volta nel 1992 a Rio de Janeiro, in occasione della Conferenza delle Nazioni Unite sull’ambiente e lo sviluppo (cfr. Boff, 2007).

Secondo Papa Francesco, il prendersi cura non si limita alle relazioni interpersonali, ma ha una dimensione di giustizia sociale. Le espressioni di cura sono “civiche e politiche”, in quanto cercano di “costruire un mondo migliore”, comprese le “macro-relazioni, sociali, economiche e politiche” (231). Nell’enciclica *Fratelli tutti* del 2020, Papa Francesco incoraggia ripetutamente la “cura reciproca” tra tutti i “fratelli e sorelle” della famiglia umana (181).

Bibliografia

Boff, L. (2007). *Essential care: an ethics of human nature* (A. Guilherme, Transl.). London: SPCK.

Burton, B.K., Dunn, C.P. (n.d.). “*Ethics of care*”. Encyclopedia Britannica, <https://www.britannica.com/topic/ethics-of-care>, accesso del 23 dicembre 2021.

Definizione di “Care”, in Cambridge English Dictionary, <https://dictionary.cambridge.org/us/dictionary/english/care>; e Oxford English Dictionary, <https://www.oed.com/view/Entry/27902?rskey=By3W28&result=4#eid>, accesso del 2 dicembre 2021.

Elliott, K. (2016). Caring Masculinities. *Men and Masculinities*, 19 (3), 240-259.

Foucault, M. (2005). *The Hermeneutics of the Subject*. New York: Palgrave MacMillan.

Schellhammer, B. (2019). *Fremdheitsfähig werden. Zur Bedeutung der Selbstsorge für die Begegnung mit Fremdem*. Freiburg: Karl Alber.

Schmitt, S. (2019). *Care*. In *Gender Glossary*. <https://gender-glossar.de/c/item/98-care>, accesso del 23 dicembre 2021.

Tronto, J.C. (2013). *Caring Democracy. Markets, Equality, and Justice*. New York: NYU Press.

Stereotipi di genere e barriere alla leadership femminile

Lucia Corno, Paolo Gomasasca

Introduzione

Nel suo famoso e provocatorio studio sulla pubblicità di genere degli anni Settanta, Ervin Goffman, sociologo americano, ha riconosciuto che “the analysis of sexism can start with obviously unjust discriminations against persons of the female sex-class” (Goffman, 1979, p. 8). In particolare, ha aggiunto: “Gender stereotypes run in every direction” (Goffman, 1979, p. 8). Non sorprende che l’impatto dannoso degli stereotipi non sia esclusivo del genere femminile: basta pensare non solo alla “principessificazione” delle ragazze, ma anche alla “tossicizzazione” dei ragazzi (Russell, 2021; Kingsley Kent, 2021, p. 4). Tuttavia, gli stereotipi di genere non sembrano essere perfettamente simmetrici. Le donne in particolare, a causa del persistente dominio maschile (Bourdieu, 2001), subiscono l’impatto negativo delle rigide norme di genere. Per esempio, focalizzandosi sulla leadership femminile, è indiscutibile che “gender stereotypes play a critical role in limiting the opportunities for women to emerge as leaders, decreasing women’s access to leadership roles and increasing the obstacles they must overcome in order to become leaders” (Ayman e Frame, 2004, p. 552).

Questo capitolo analizza la sottile pervasività dei nostri “copioni” culturali sulla femminilità e sulla mascolinità (Albertson Fineman, 2010)¹, estremamente difficili da svelare perché mascherati da un sistema di credenze sociali che normalizzano e riproducono “automaticamente” le strutture di disuguaglianza².

Abbiamo suddiviso il capitolo in tre principali quesiti di ricerca:

1. Da dove vengono gli stereotipi di genere?
2. Che cosa sono gli stereotipi di genere?

¹ Diversi stereotipi sulle donne, per esempio, si fondono per creare un copione della femminilità.

² Ai fini del nostro capitolo, seguiamo la definizione standard di “sistema di credenze” fornita da Deaux e Kite (1987, p. 97): “un insieme di credenze e opinioni su maschi e femmine e sulle presunte qualità della mascolinità e della femminilità. Questo sistema comprende stereotipi di donne e uomini, atteggiamenti verso i ruoli e i comportamenti appropriati di maschi e femmine e atteggiamenti verso individui che si ritiene differiscano in qualche modo significativo dal modello convenzionale”.

3. Gli stereotipi di genere sono una questione che riguarda i diritti umani?³

Per quanto riguarda il primo punto, è chiaro che il processo di stereotipizzazione di genere è un processo sensibile al contesto. Ecco perché osserviamo una palese discrepanza. Dobbiamo quindi capire se e come le percezioni di uomini e donne differiscono a seconda dei contesti geografici/culturali/religiosi. Un'ipotesi, come vedremo, è che questa grande differenziazione sia dovuta a un diverso processo storico.

Per quanto riguarda il secondo punto, gli stereotipi di genere non sono un fenomeno isolato, sostenuti da norme sociali e culturali, che riguardano ideali e pratiche di mascolinità e femminilità. Si è sostenuto che le norme sociali dovrebbero essere intese come una sorta di “grammatica delle interazioni sociali” (Bicchieri, 2005): al pari della grammatica, un sistema di norme e credenze sociali stabilisce cosa è accettabile e cosa no all'interno di una società o di un gruppo. Di conseguenza, non sarà possibile sfatare i falsi miti sulla femminilità e sulla mascolinità, senza mettere in discussione e cambiare le regole generalmente accettate che governano i ruoli di genere.

Infine, cercheremo di inquadrare questa sfida in termini di giustizia globale: sostanzialmente trascurato e incompreso nei discorsi sui diritti umani, lo stereotipo di genere è “a frequent cause of discrimination against women and a contributing factor in violations of rights” (Cusack, 2013).

Prima di passare alla prima sezione, è necessaria una precisazione sulle molteplici interpretazioni della mascolinità e della femminilità nell'attuale dibattito accademico. Non siamo votati a un'interpretazione puramente costruttivista dell'identità di genere, che tende a ridurre la differenza tra i sessi a una fantasia culturale e manipolata. Né sosteniamo l'essentialismo biologico, l'idea ampiamente screditata e superata che uomini e donne siano fundamentalmente diversi solo a causa della loro biologia. Un'ipotesi più prudente e ragionevole sarebbe quella di presumere che “natura e cultura operano insieme” (Eagly e Wood, 2017). Però, la disamina di questo argomento antropologico/psicologico va ben oltre lo scopo della nostra analisi. Tuttavia, sosteniamo brevemente che la critica degli stereotipi di genere è coerente con la comprensione cattolica dell'identità di genere, riassumibile in tre principali linee di argomentazione:

a. la Chiesa cattolica è attenta alle continue discriminazioni nei confronti della donna³;

³ La Lettera apostolica di Papa Giovanni Paolo II sulla dignità e la vocazione delle donne, *Mulieris dignitatem* (1988), si riferisce chiaramente alle “situazioni in cui la donna rimane svantaggiata o discriminata per il fatto di essere tale” (*Mulieris dignitatem*, 10). Nel suo

- b. la Chiesa cattolica è consapevole dei rischi degli stereotipi⁴;
 c. l'emancipazione non significa mascolinizzazione, né annullamento della differenza sessuale⁵.

messaggio in occasione della Conferenza Internazionale Le Donne e il programma di sviluppo post-2015: *Le sfide degli obiettivi di sviluppo sostenibile*, Papa Francesco ha affermato che: "le donne si trovano ad affrontare sfide e problematiche differenti. Nel mondo occidentale subiscono ancora, a volte, discriminazioni in campo lavorativo; sono spesso forzate a scegliere tra lavoro e famiglia; la loro vita di fidanzate, mogli, madri, sorelle, nonne, non di rado conosce purtroppo la violenza. Nei Paesi in via di sviluppo e in quelli più poveri sono le donne a portare sulle spalle il peso maggiore".

⁴ Papa Francesco ci invita a evitare la rigidità di genere, senza che questo significhi, però, un'adesione al costruttivismo di genere e/o all'idea che le differenze sessuali siano irrilevanti. Il punto è criticare una dannosa "sovraaccentuazione" (cioè la stereotipizzazione) del genere: "La mascolinità e la femminilità non sono qualcosa di rigido. Perciò è possibile, ad esempio, che il modo di essere maschile di un marito possa adattarsi con flessibilità alla condizione lavorativa della moglie. Farsi carico delle faccende domestiche o di alcuni aspetti della crescita dei figli non lo rende meno maschile né significa alcun fallimento, un cedimento o una vergogna. Bisogna aiutare i bambini ad accettare come normali questi sani interscambi che non tolgono alcuna dignità della figura paterna. La rigidità diventa una esagerazione del maschile e del femminile e non educa i bambini e i giovani ad apprezzare la reciprocità incarnata nelle condizioni reali del matrimonio. Questa rigidità, a sua volta, può impedire lo sviluppo delle capacità di ciascuno, fino al punto di arrivare a considerare come poco maschile dedicarsi all'arte o alla danza, e poco femminile svolgere un incarico di guida. Questo, grazie a Dio, è cambiato ma, in alcuni luoghi, certe concezioni inadeguate continuano a condizionare la legittima libertà e a mutilare l'autentico sviluppo dell'identità concreta e delle loro potenzialità" (Esortazione apostolica post-sinodale *Amoris laetitia*, 286).

⁵ Dal punto di vista della Dottrina Sociale della Chiesa, la parità di genere è indiscutibile: "La donna – secondo Giovanni Paolo II – è posta come un altro 'io' in una comune umanità" (*Mulieris dignitatem*, 6). Per questo motivo la promozione di una presunta superiorità maschile è teologicamente ingiustificabile (cfr. Sowle Cahill, 2004). Questo principio di dignità comune – come spiegato da Benedetto XVI – comporta il diritto delle donne a partecipare alla vita della Chiesa e della società: "L'uomo e la donna, uguali in dignità, sono chiamati ad arricchirsi reciprocamente nella comunione e nella collaborazione, non solo nel matrimonio e nella famiglia, ma anche nella società e in tutte le sue dimensioni" (Discorso di Sua Santità Benedetto XVI ai partecipanti alla 23a Assemblea Plenaria del Pontificio Consiglio dei Laici, 15 novembre 2008). Tuttavia, lo smantellamento degli stereotipi di genere non deve essere confuso con un processo ambiguo di mascolinizzazione delle donne: "In nome dell' 'affrancamento' dal 'dominio' maschile – come indica la *Mulieris dignitatem* – le donne non devono appropriarsi di caratteristiche maschili contrarie alla loro 'originalità' femminile" (10). Tanto meno si può pensare di superare la realtà della differenza di genere, come chiaramente sostenuto da Papa Francesco: "La cultura moderna contemporanea ha aperto nuovi spazi, nuove libertà e nuove profondità per l'arricchimento della comprensione di questa differenza. Ma ha introdotto anche molti dubbi e molto scetticismo. Io mi domando, per esempio, se la cosiddetta teoria del gender non sia anche espressione di una frustrazione e di una rassegnazione, che mira a cancellare la differenza sessuale perché non sa confrontarsi con essa. Sì, rischiamo di fare un passo indietro. La rimozione della differenza, infatti, è un problema, non la soluzione. Per risolvere i loro problemi di relazione, l'uomo e la donna devono invece parlarsi di più, ascoltarsi di più, conoscersi meglio, volersi bene di più" (Udienza generale, Piazza San Pietro, mercoledì 15 aprile 2015).

1. *Da dove vengono gli stereotipi di genere?*

L'origine degli stereotipi di genere è una questione complessa, poiché coinvolge molti elementi correlati alla cultura, alla religione e al vissuto di un individuo.

Analizzando i dati dei sondaggi raccolti in vari Paesi, si osserva, per esempio, che in Islanda quasi nessuno (3,6%) ritiene che una donna abbia meno diritto di un uomo ad accedere ai posti di lavoro disponibili, mentre in Egitto quasi tutti credono che questa sia una verità (94,9%)⁶. Quali variabili culturali potrebbero spiegare questa differenza negli atteggiamenti legati al genere nei vari Paesi?

Una potenziale ipotesi sulle differenze negli atteggiamenti e nei ruoli di genere risiede nei diversi modi in cui le varie culture hanno praticato l'agricoltura nel periodo preindustriale. Ester Boserup (1970), da cui ha avuto origine questa teoria, individua importanti differenze tra la coltivazione basata sui turni e la coltivazione con l'aratro. La coltivazione a turni è ad alta intensità di lavoro e utilizza strumenti manuali come la zappa e il bastone da scavo. La coltivazione con l'aratro, invece, è molto più intensiva e utilizza l'aratro per preparare il terreno. A differenza della zappa o del bastone da scavo, l'aratro richiede una notevole forza della parte superiore del corpo e potenza, necessarie per trainare l'aratro o controllare l'animale che lo traina. A causa di questi requisiti, quando si pratica l'agricoltura con l'aratro, gli uomini sono avvantaggiati rispetto alle donne. Pertanto, nelle società in cui gli uomini sono avvantaggiati quando si tratta di attività che si svolgono al di fuori delle mura domestiche, è più probabile che le donne si specializzino nelle attività che si svolgono in casa.

Per verificare questa ipotesi, Alesina, Giuliano e Nunn (2013) hanno combinato dati etnografici preindustriali provenienti da un'ampia varietà di nazioni e gruppi etnici, che riportavano se quelle società praticavano tradizionalmente l'agricoltura con l'aratro, con indicatori contemporanei delle opinioni degli individui sui ruoli di genere. Essi dimostrano che i discendenti delle società che praticavano l'agricoltura con l'aratro hanno oggi atteggiamenti di genere meno equi e una minore partecipazione femminile al mondo del lavoro. Sulla stessa falsariga, Alesina, Brioschi e La Ferrara (2019) riscontrano che i gruppi etnici le cui donne sono state storicamente meno coinvolte nelle attività produttive presentano oggi una maggiore incidenza di violenza domestica e una maggiore tolleranza nei confronti della stessa.

La storia sembra essere un fattore determinante per l'attuale parteci-

⁶ I dati si basano sulla quarta fase del World Values Survey, che comprende informazioni provenienti da 62 Paesi intervistati tra il 1999 e il 2004.

pazione femminile alla forza lavoro. In effetti, come accade per gli atteggiamenti legati al genere, il grado di partecipazione delle donne alla forza lavoro e il loro ruolo più generale nella società differiscono ampiamente da un paese all'altro, e questa diversità va di pari passo con la variabilità delle credenze culturali in merito al ruolo appropriato delle donne (Fortin, 2005; Fernandez, 2007; Fernandez e Fogli, 2009). La storia può influenzare l'evoluzione di queste convinzioni, poiché le norme di genere specifiche nascono in seguito a situazioni di sconvolgimento dello status lavorativo delle donne e tendono a persistere in quanto trasmesse da una generazione all'altra (Alesina et al., 2013).

Gli shock demografici che alterano il rapporto tra i sessi di una società possono avere potenziali effetti di lungo periodo sul ruolo femminile se la carenza di lavoratori maschi aumenta l'offerta di lavoro femminile, e questo influisce sulle opinioni predominanti in merito alle donne lavoratrici. Teso (2019) si interroga se l'attuale differenza nella partecipazione delle donne alla forza lavoro nell'Africa subsahariana sia legata a un forte shock demografico che ha accompagnato uno degli eventi più cruciali della storia africana: la tratta transatlantica degli schiavi. Questo shock storico ha influenzato la divisione del lavoro secondo le linee di genere nella popolazione africana rimasta nel continente, in quanto le donne hanno sostituito gli uomini mancanti occupando aree di lavoro tradizionalmente maschili. Attraverso la variabilità del grado in cui i diversi gruppi etnici sono stati colpiti dalla tratta transatlantica degli schiavi, Teso (2019) dimostra che le donne le cui antenate sono state più esposte a questo shock hanno oggi maggiori probabilità di far parte della forza lavoro, presentano livelli di fertilità più bassi e sono più inclini a partecipare alle decisioni familiari. Il mercato matrimoniale e la trasmissione culturale delle norme interne tra le generazioni rappresentano importanti meccanismi che spiegano questa persistenza nel lungo periodo.

2. Cosa sono gli stereotipi di genere?

2.1. Definizioni e dinamiche

Nel Dizionario di Psicologia APA, lo stereotipo di genere è così definito: "un concetto relativamente fisso, eccessivamente semplificato, degli atteggiamenti e dei comportamenti considerati normali e appropriati per un maschio o una femmina in una particolare cultura. Gli stereotipi di genere spesso sostengono il condizionamento sociale dei ruoli di genere"⁷. Come giustamente osservato da Koenig, gli stereotipi di

⁷ Disponibile online all'indirizzo: <https://dictionary.apa.org/gender-stereotype>

genere hanno componenti *descrittive*, ovvero convinzioni su come maschi e femmine agiscono tipicamente, oltre a componenti *prescrittive* e *ingiuntive*, ovvero convinzioni su come maschi e femmine dovrebbero agire. (Koenig, 2018). Ma la storia non finisce qui: gli stereotipi di genere sono sostenuti e influenzati dalle “norme sociali”, che si riferiscono agli ideali e alle pratiche di mascolinità e femminilità. La differenza è sottile, ma rilevante: “Whilst stereotypes inform our assumptions about someone based on their gender, social norms govern the expected and accepted behaviour of women and men, often perpetuating gendered stereotypes”. (Stewart et al., 2021, p. 2).

Inoltre, è necessario sottolineare che non solo gli stereotipi di genere sono tipicamente descrittivi e prescrittivi, ma anche le aspettative cristallizzate e governate dalle norme sociali tendono a essere organizzate secondo questo duplice schema. Bicchieri (2017) sosteneva: “A social norm is a rule of behaviour such that individuals prefer to conform to it on condition that they believe that a) most people in their reference network conform to it (empirical expectation), and b) that most people in their reference network believe they ought to conform to it (normative expectation)” (Bicchieri, 2017, p. 35). Chiaramente, se esiste un’aspettativa normativa (cioè gli altri credono che ci si debba conformare al comportamento stereotipato), la reazione alla devianza attira la disapprovazione sociale o addirittura una punizione estrema.

Com’è dunque il processo di creazione e sviluppo di una norma sociale?

Potremmo distinguere una dinamica articolata in tre fasi:

1. Nella prima fase, ciò che gioca un ruolo importante è l’inclinazione psicologica a dedurre la vera natura del soggetto agente dal suo atto. Nel caso della mascolinità e della femminilità, tendiamo a dedurre che le donne sono fondamentalmente accudenti comunitarie (e gli uomini sono dei leader agentic), “perché” le donne sono tipicamente impegnate in ruoli domestici e di cura.

2. La seconda fase è quella dell’*habitus*. Un gruppo di inferenze simili sui ruoli di genere all’interno di una rete di riferimento innesca un meccanismo di condivisione del rinforzo che funziona come una profezia che si autoavvera: “We form expectations based on the schemata we share, act on those expectations, and interpret others’ behaviour accordingly. Our expectations of people can influence their behaviour and subtly drive them to behave more stereotypically, thereby confirming our initial expectations” (Bicchieri, 2017, p. 136). Come già notato da Bourdieu (2001), questa è la tragica logica della maledizione: “Whatever they do, women are condemned to furnish the proof of their malign nature and to justify the taboos and prejudice that they incur by virtue of their essential maleficence, in accordance with the logic, which

can be described as tragic, whereby the social reality that produces domination often confirms the representations that domination invokes in order to justify itself” (Bourdieu, 2001, p. 32).

3. Infine, nella terza fase, gli schemi stereotipati che condividiamo possono evolvere dal livello di descrizione a quello di imposizione. Ciò accade quando le aspettative empiriche riguardo al comportamento comunemente osservabile si trasformano in regolarità proiettabili nel tempo: “Those actions we regularly expect become the ‘right’ ones, and so a normative element becomes a core part of a script” (Bicchieri, 2017, p. 136).

La convinzione stereotipata secondo cui “le donne *sono* accudenti” è stata trasformata in una regola prescrittiva: “le donne *devono essere* accudenti”. Questa regola è ora parte di un complesso copione di genere, una sorta di “rete di abitudini”, come l’ha definita Allport nel suo fondamentale lavoro sul pregiudizio (Allport, 1954, p. 46), che è incorporata nel tessuto socio-culturale di una società, al punto che potrebbe passare al di sotto del radar della nostra consapevolezza cosciente⁸. Questo spiegherebbe perché quando ci troviamo di fronte a un discostamento significativo da una norma sociale standardizzata – per esempio una donna leader –, reagiamo inconsciamente in modo negativo, persino punitivo: “Habit-breaking is unpleasant. We prefer the familiar. We cannot help but feel a bit on guard when other people seem to threaten or even question habits” (Allport, 1954, p. 46).

2.2. Il Gender Social Norms Index – L’indice delle norme sociali legate al genere

“Cosa impedisce alla parità di genere di evolvere nella giusta direzione in molti Paesi? Sono le norme. Gli atteggiamenti. Gli stereotipi”. Questa è una sorprendente ammissione di Phumzile Mlambo-Ngcuka, quando era sottosegretario generale delle Nazioni Unite e Direttore Generale di UN Women, in occasione del lancio del capitolo nazionale messicano della Unstereotype Alliance (Mlambo-Ngcuka, 2021)⁹. Ma il rico-

⁸ Questo tema è chiaramente legato al dibattito sui “pregiudizi impliciti”, un particolare campo di ricerca della psicologia cognitiva che misura i pregiudizi utilizzando il test di associazione implicita, o IAT, *Implicit Association Test*. Si tratta quindi di un argomento tecnico che non può essere trattato in questo capitolo.

⁹ Unstereotype Alliance è una piattaforma di pensiero e di azione che cerca di sradicare gli stereotipi dannosi in tutti i media e i contenuti pubblicitari. Convocata da UN Women, l’Organismo delle Nazioni Unite per la Parità di Genere, la Unstereotype Alliance raggruppa i partner e cerca di utilizzare collettivamente l’industria pubblicitaria come forza positiva per promuovere un cambiamento costruttivo in tutto il mondo. La Unstereotype Alliance contribuisce a valorizzare le persone con tutte le loro diversità (razza, clas-

noscimento dello stereotipo di genere come “una delle barriere più distruttive al progresso in tutte le società” è ormai inequivocabile. Fa eco allo Human Development Report 2020 del Programma di Sviluppo delle Nazioni Unite (UNDP, 2020)¹⁰, *Tackling social norms. A game changer for gender inequalities* (*Affrontare le norme sociali. Una svolta per le disparità di genere*). Il brano che segue riflette chiaramente la grave preoccupazione per il potenziale discriminatorio delle norme sociali e degli stereotipi di genere: “Social norms cover several aspects of an individual’s identity – age, gender, ability, ethnicity, religion and so on – that are heterogeneous and multidimensional. Discriminatory social norms and stereotypes reinforce gendered identities and determine power relations that constrain women’s and men’s behaviour in ways that lead to inequality. Norms influence expectations for masculine and feminine behaviour considered socially acceptable or looked down on. So they directly affect individuals’ choices, freedoms and capabilities” (UNDP, 2020, p. 6).

Da qui l’idea di misurare l’impatto del processo di stereotipizzazione. Come è noto, nel 2019, l’UNDP ha introdotto il Gender Social Norms Index (GSNI). Utilizzando i dati della World Value Survey¹¹, il GSNI rileva come le convinzioni sociali possano ostacolare l’uguaglianza di genere su quattro livelli: politico, educativo, economico e di integrità fisica. Nel complesso, il GSNI riflette la prevalenza dei pregiudizi derivanti dalle norme sociali in tali ambiti e la loro evoluzione.

Il rapporto ha rivelato che, nonostante i decenni di progressi compiuti per colmare il divario di uguaglianza tra i generi, un sorprendente 90% di uomini e donne nutre qualche tipo di pregiudizio nei confronti di queste ultime, fornendo così nuovi indizi sulle barriere invisibili che il mondo femminile deve affrontare per raggiungere la parità. Concentrandosi sugli indicatori politici ed economici, che sono particolarmente rilevanti per il nostro dibattito, i risultati sono chiari.

se, età, competenze, etnia, religione, sessualità, lingua, istruzione ecc.) per contribuire a creare un mondo equo. Disponibile all’indirizzo <https://www.unstereotypealliance.org/en> (estratto del 5 aprile 2022).

¹⁰ Il 2020 segna il 25° anniversario della Beijing Declaration and Platform for Action (Pechino+25), il programma più avveniristico di empowerment femminile mai realizzato. Per questo motivo l’UNDP invita i governi e le istituzioni ad adottare una nuova generazione di politiche per cambiare gli stereotipi, le credenze e le pratiche discriminatorie attraverso l’educazione, la sensibilizzazione e la modifica degli incentivi.

¹¹ Il World Values Survey (WVS) è un programma di ricerca internazionale dedicato allo studio scientifico e accademico dei valori sociali, politici, economici, religiosi e culturali dei popoli del mondo. L’obiettivo del progetto è valutare l’impatto che la stabilità o il cambiamento dei valori nel tempo hanno sullo sviluppo sociale, politico ed economico dei Paesi e delle società. Disponibile all’indirizzo <https://www.worldvaluessurvey.org/WVSContents.jsp> (estratto del 5 aprile 2022).

Politica: secondo l'indice, circa la metà della popolazione mondiale ritiene che “gli uomini siano migliori leader politici”.

Economia: il 40% ritiene che “gli uomini sono migliori dirigenti d'azienda” e all'incirca la stessa percentuale pensa che “gli uomini hanno più diritto al lavoro rispetto alle donne” (UNDP, 2020, p. 11).

	<i>Politica</i>		<i>Economia</i>	
	Non essenziale: le donne hanno gli stessi diritti degli uomini	Gli uomini sono leader politici migliori delle donne	Gli uomini dovrebbero avere più diritto al lavoro rispetto alle donne	Gli uomini sono dirigenti d'azienda migliori delle donne
Media semplice	29,2	46,1	36,0	40,3
Mediana	28,2	48,0	30,7	41,0
Media ponderata	25,6	47,4	40,0	41,4

Fonte: Mukhopadhyay et al., 2019.

2.3. Il labirinto della leadership

Come rivela il GSNI, l'entità dei pregiudizi è sconvolgente e offre nuovi indizi sulle barriere visibili, ma anche invisibili (inconsce), che le donne devono affrontare per raggiungere la parità (Tabassum e Shankar Nayak, 2021). Eagly e Carli, nel frattempo, avevano già iniziato, nel 2007, a rivedere la definizione a effetto del “soffitto di cristallo” per descrivere l'incapacità delle organizzazioni di promuovere le donne nei ruoli di vertice, preferendo l'immagine del “labirinto” come più appropriata: “Times have changed, and the glass ceiling metaphor is now more wrong than right. For one thing, it describes an absolute barrier at a specific high level in organizations. The fact that there have been female chief executives, university presidents, state governors, and presidents of nations gives the lie to that charge. At the same time, the metaphor implies that women and men have equal access to entry and mid-level positions. They do not. The image of a transparent obstruction also suggests that women are being misled about their opportunities, because the impediment is not easy for them to see from a distance. But some impediments are not subtle. Worst of all, by depicting a single, unvarying obstacle, the glass ceiling fails to incorporate the complexity and variety of challenges that women can face in their leadership journeys. In truth,

women are not turned away only as they reach the penultimate stage of a distinguished career. They disappear in various numbers at many points leading up to that stage” (Eagly e Carli, 2007). Esaminiamo allora questo labirinto della leadership, irto di stereotipi-trappole.

In primo luogo, dobbiamo considerare che le donne subiscono due forme specifiche di pregiudizio nel campo della leadership: a) la percezione meno favorevole delle donne quali potenziali occupanti di ruoli di leadership rispetto agli uomini e b) la valutazione meno favorevole dei comportamenti che soddisfano le prescrizioni di un ruolo di leader quando sono messi in atto da una donna. Questo doppio svantaggio dipende dalla duplice dimensione (descrittiva/prescrittiva) degli stereotipi di genere: a) dalla dimensione descrittiva deriva la percezione che le donne possiedono un potenziale di leadership inferiore a quello degli uomini e b) dalla dimensione prescrittiva deriva la valutazione meno favorevole del comportamento che soddisfa le prescrizioni di un ruolo di leader (e quindi viola il ruolo di genere femminile) quando questo comportamento è messo in atto da una donna rispetto a un uomo¹². Come sottolineato da Eagly e Karau, si tratta di un paradosso tipico: “Perceiving a female manager or leader as very similar to her male counterpart may produce disadvantage. This disadvantage can arise from the injunctive norms associated with the female gender role. Because women who are effective leaders tend to violate standards for their gender when they manifest male-stereotypical, agentic attributes and fail to manifest female stereotypical, communal attributes, they may be unfavourably evaluated for their gender role violation, at least by those who endorse traditional gender roles” (Eagly e Karau, 2002, p. 575).

Questo secondo svantaggio può essere ulteriormente combinato con c) un terzo problema fondamentale, noto come “minaccia dello stereotipo”, che si verifica quando temiamo che le nostre azioni confermino uno stereotipo negativo sul nostro “gruppo”. In risposta a questa minaccia, tendiamo a eseguire prestazioni inferiori rispetto al nostro potenziale, conformandoci così allo stereotipo. Questo è esattamente ciò che può accadere nei contesti di leadership: le aspettative di inferiorità basate sugli stereotipi possono essere psicologicamente pesanti per le donne leader, al punto che, sotto la loro minaccia, esse possono manifestare una diminuzione delle prestazioni (Hoyta e Murphy, 2016).

Infine, alla leadership femminile può aggiungersi una quarta barriera: d) la misoginia femminile: contrariamente agli stereotipi di genere

¹² Di conseguenza, come afferma l’ILO, “senza un approccio strutturato per la valutazione delle prestazioni individuali, un’azienda è vulnerabile ai pregiudizi inconsci” (ILO ACT/EMP, 2017, p. 9).

solidali, le donne che operano nel management e nelle organizzazioni spesso non sono amiche, non collaborano e non si sostengono a vicenda (Mavin e Williams, 2013, p. 178). Ecco perché ritorna l'uso dell'etichetta sessista di "ape regina": le api regine possono essere identificate come donne senior in culture organizzative maschili che hanno realizzato le proprie aspirazioni di carriera dissociandosi dal loro genere, contribuendo contemporaneamente alla stereotipizzazione di genere delle altre donne. Tutto ciò può portare al perpetuarsi del concetto che "the perpetuation of the 'women are not quite right for senior positions' discourse. In uncovering female misogyny and women's negative intra-relations, these concepts also limit women in taking advantage of career opportunities" (Mavin e Williams, 2013, p. 187).

2.4. Norme maschili ed emancipazione femminile nell'ambito della leadership

La capacità di guadagnare l'uscita evitando che il labirinto diventi inestricabile richiede uno sguardo serio e completo sulle forme di mascolinità e sulle norme sociali maschili. Come è storicamente noto, la sfera pubblica, soprattutto quella economica e politica, è stata stereotipicamente concepita come dominio degli uomini. Secondo l'OCSE (2021, p. 10), in questo ambito esistono cinque norme che caratterizzano le forme di mascolinità restrittive e che sono generalmente accettate in tutte le culture. Secondo queste norme, un "vero" uomo dovrebbe:

- a. essere il capofamiglia, lavorare per provvedere ai bisogni materiali della famiglia;
- b. essere finanziariamente dominante, guadagnando più delle donne;
- c. svolgere lavori "maschili", ovvero quelle professioni che la società definisce "lavoro da uomo" e non quelle che considera "lavoro da donna";
- d. essere il "lavoratore ideale", dando priorità al lavoro rispetto a tutti gli altri aspetti della vita;
- e. essere un leader "virile", coltivando uno stile di leadership assertivo e capace di occupare lo spazio¹³.

¹³ Mentre la sfera privata o domestica è stata tradizionalmente considerata dominio delle donne, le forme di mascolinità restrittiva promuovono il dominio maschile anche all'interno di questa sfera. In ambito privato, le cinque norme della mascolinità restrittiva implicano che un "vero" uomo dovrebbe: a) avere l'ultima parola nelle decisioni domestiche, posizionandosi al vertice di una gerarchia familiare; b) controllare i beni della famiglia; c) proteggere ed esercitare la tutela dei membri della famiglia, in particolare nei confronti delle donne e delle bambine che la compongono; d) dominare le scelte sessuali e riproduttive; e) non svolgere il lavoro domestico e di accudimento non retribuito, considerandolo in generale "lavoro da donne" (OCSE, 2021, p. 11).

Su questa base stereotipata, non è difficile immaginare che la leadership femminile sia influenzata negativamente da un'ampia accettazione di forme di mascolinità restrittive: “On the supply side, the correlation between women’s under-representation in leadership positions and norms of restrictive masculinities may be explained by the fact that women refrain from applying for and pursuing leadership positions. Women and girls may internalise discriminatory beliefs, which shape their own identity, aspirations and behaviours [...] On the demand side, employers and voters also make their choices based on beliefs that may include [the belief] that men make better leaders. They may therefore be less likely to choose or elect women into economic and political leadership positions, whatever their own gender. These conscious and unconscious biases lead to decisions in favour of men and to the detriment of women, and naturally creep into the economic and public spheres” (OCSE, 2021, p. 35).

Ovviamente, i labirinti reali della leadership sono più complessi del nostro schema di trappole stereotipate. Ma ora abbiamo un quadro abbastanza preciso delle dimensioni sociali e politiche del problema. La pressione delle norme/aspettative sociali e la portata degli stereotipi (inconsci) alimentano la discriminazione e quindi creano disuguaglianze. Questo ci porta alla questione finale della giustizia globale.

3. *Gli stereotipi di genere sono una questione di diritti umani?*

3.1. Lo stereotipo di genere come violazione dei diritti umani: l'importanza della CEDAW (Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women - Convenzione sull'Eliminazione di ogni forma di Discriminazione contro la Donna)

Lo stereotipo è, in qualche misura, un “normale” processo di categorizzazione sociale, derivante da un bisogno cognitivo basilico di semplificare il mondo reale?¹⁴.

Il punto rilevante per noi non è questo. Più importante, forse, è fare

¹⁴ Questo dibattito è ancora aperto. In una panoramica generale, nello studio psicosociale dei pregiudizi sociali si possono distinguere tre “correnti” di pensiero, che si basano su diversi presupposti e paradigmi. La prima, dagli anni Venti agli anni Cinquanta, ha concettualizzato lo stereotipo come una sorta di cancro sociale. La seconda corrente di teorizzazione e ricerca ha avuto inizio con un'interpretazione opposta: lo stereotipo è un normale processo di categorizzazione, mentre la terza, iniziata a metà degli anni Novanta e che tutt'ora caratterizza gran parte della ricerca attuale, enfatizza l'aspetto multidimensionale dello stereotipo e sfrutta le nuove tecnologie per studiare processi che i teorici precedenti avevano ipotizzato senza avere modo di misurarli (Dovidio et al., 2010, pp. 16-19).

attenzione quando uno stereotipo di genere ha un “effetto riduttivo della dignità”, trattando le donne come persone di seconda classe o meno competenti degli uomini, in virtù del fatto che sono, appunto, donne (Cook e Cusack, 2010, p. 66). È indiscutibile che si pone una questione di giustizia.

Price Waterhouse v. Hopkins, 490 U.S. 228 (1989), per esempio, è un caso emblematico in questo senso. È la storia di Ann Hopkins, una donna cui fu negata la promozione presso Price Waterhouse, una delle più grandi società di contabilità degli Stati Uniti, perché era considerata un “*macho*”, “parlava in modo aggressivo” e usava “un linguaggio scurrile”, e quindi non si conformava a certi stereotipi di genere e alle aspettative legate al genere femminile. Hopkins vantava un’indiscussa competenza nel settore e aveva manifestato tutti i comportamenti che ci si attendeva da un partner di successo in quello studio, ma furono proprio questi comportamenti a causare il problema, perché giudicati non congrui alle prescrizioni standard del ruolo di genere femminile. Sei membri della Corte conclusero che un’azione sfavorevole all’occupazione, radicata in “stereotipi sessuali” o “stereotipi di genere” come quella presa in esame, costituisce una discriminazione sessuale inammissibile e viola il Titolo VII della Legge sui diritti civili del 1964 (*Title VII of the Civil Rights Act of 1964*) (Fiske et al., 1991).

È sorprendente che la Corte Suprema abbia inquadrato gli impatti negativi degli stereotipi in un’ampia gamma di contesti antidiscriminatori, comprese le politiche di azione affermativa basate sulla razza. Questo punto dovrebbe essere sottolineato, soprattutto se si considera che la discriminazione basata sul sesso/genere non è così frequentemente ritenuta avere lo stesso livello di gravità di quella basata sulla razza (Yahyaoui Krivenko, 2020, p. 114). Inoltre, non possiamo nascondere che non esiste alcuna definizione dei termini “stereotipi di genere” o “stereotipizzazione di genere” in nessun trattato internazionale sui diritti umani (Cusack, 2013, p. 8).

Nonostante queste difficoltà, è vero che si sta gradualmente sviluppando una sensibilità significativa nel collocare questo tema nel contesto del dibattito sui diritti umani. Da questo punto di vista, il riferimento alla Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) del 1979 è inevitabile: con il preambolo e gli articoli 2(f), 5 e 10(c), la CEDAW è stata il primo trattato internazionale a stabilire obblighi in materia di diritti umani per quanto riguarda gli stereotipi e la stereotipizzazione di genere, nello specifico. In primo luogo, il preambolo della CEDAW riconosce l’impatto delle norme sociali e afferma che il raggiungimento della parità sostanziale richiederà agli Stati firmatari di cambiare “the traditional role of men as well as the role of women in society and in the family”. Ma la disposizione principale

della CEDAW sugli stereotipi è contenuta nell'articolo 5. Per cominciare, l'articolo 5(a) richiede agli Stati firmatari di adottare tutte le misure opportune allo scopo di “modify the social and cultural patterns of conduct of men and women”, nella determinazione comune di abolire le pratiche che “are based on the idea of the inferiority or the superiority of either of the sexes or on stereotyped roles for men and women”. In secondo luogo, anche il paragrafo 5(b) è rilevante, soprattutto se interpretato come una precondizione che rafforza la possibilità di avere un maggior numero di donne in posizioni di leadership. Esso richiede agli Stati firmatari di adottare tutte le misure opportune per garantire che “family education includes a proper understanding of maternity as a social function and the recognition of the common responsibility of men and women in the upbringing and development of their children”. La lettura testuale e contestuale appare chiara: l'articolo 5(b) si contrappone alla norma sociale tradizionale che prevede che le donne, percepite come le naturali figure di accudimento, rimangano a casa.

L'articolo 2(f) appoggia l'articolo 5, poiché richiede agli Stati firmatari di adottare tutte le misure opportune al fine di modificare o abolire “laws, regulations, customs and practices which constitute discrimination against women”. L'articolo 10(c) introduce il vincolo conclusivo: gli Stati firmatari devono prendere tutte le misure opportune allo scopo di garantire “the elimination of any stereotyped concept of the roles of men and women at all levels and in all forms of education”. Si tratta di un'area di intervento cruciale, che sarebbe difficile sopravvalutare (Jones, 2020).

Inutile dire che la CEDAW da sola non basta. Va osservato, per esempio, che questo trattato fondamentale non ha riconosciuto che gli stereotipi di genere possono danneggiare non solo le donne, ma qualsiasi persona che non rispetti le norme e le aspettative sociali relative ai ruoli di genere (Yahyaoui Krivenko, 2020, p. 141). Ma è altresì innegabile – a nostro avviso – che, grazie alle disposizioni della CEDAW in materia di stereotipi di genere, sono stati compiuti progressi significativi. Come ha affermato Cusack, oggi esiste un consenso abbastanza diffuso tra i rappresentanti delle Nazioni Unite per i diritti umani sul fatto che le differenze di trattamento basate su stereotipi di genere (o su altri tipi di stereotipi) possano costituire una discriminazione nei confronti delle donne: “A number of UN human rights mechanisms have recognised that gender stereotypes/stereotyping frequently operate to limit women’s participation in political and public life as well as in other areas of employment. They have also explained that gender stereotypes/stereotyping often result in the segregation of women into areas typically associated with women (e.g., caring and nurturing roles) and affect the quality and conditions of women’s employment, including their ability to access

equal pay for work of equal value. And a number of mechanisms have recognised that women who play an active and/or leading role in political and public life often experience discrimination, violence, harassment and other forms of intimidation based on their actual or perceived non-conformity with gender stereotypes” (Cusack, 2013, p. 57).

Bibliografia

Ahyaoui Krivenko, E. (2020). *Gender and Human Rights. Expanding Concepts*. Cheltenham, Gloucestershire: Edward Elgar Publishing.

Albertson Fineman, M. (Ed.) (2010). *Transcending the Boundaries of Law. Generations of Feminism and Legal Theory*. London, New York: Routledge.

Alesina, A., Brioschi, B., La Ferrara, E. Violence Against Women: A Cross-cultural Analysis for Africa. *Economica*, forthcoming.

Allport, G.W. (1954). *The nature of prejudice*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.

Ayman, R., Frame, M.C. (2004). *Gender Stereotypes*. In G.R. Goethals, G.J. Sorenson, J. MacGregor Burns (Eds.), *Encyclopedia of Leadership* (vol. 1, pp. 549-559). Thousand Oaks, CA: Sage.

Bicchieri, C. (2005). *The Grammar of Society. The Nature and Dynamics of Social Norms*. Cambridge: Cambridge University Press.

Bicchieri, C. (2017). *Norms in the Wild. How to Diagnose, Measure, and Change Social Norms*. Oxford: Oxford University Press.

Bicchieri, C. (2018). *Social Norms*. In *Stanford Encyclopedia of Philosophy*. <https://plato.stanford.edu/entries/social-norms/>

Boserup, E. (1970). *Woman's Role in Economic Development*. London: George Allen and Unwin Ltd.

Bourdieu, P. (2001). *Masculine Domination* (R. Nice, Transl.). Stanford: Stanford University Press.

Cook, R.J., Cusack, S. (2010). *Gender Stereotyping: Transnational Legal Perspectives*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.

Cusack, S. (2013). *Gender Stereotyping as a Human Rights Violation*. UN Office of the High Commissioner for Human Rights, Commissioned Report. Disponibile su <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/WRGS/2013-Gender-Stereotyping-as-HR-Violation.docx> (estratto del 5 aprile 2022).

Deaux, K., Kite, M.E. (1987). *Thinking about gender*. In B.B. Hess, M.M. Ferree (Eds.), *Analyzing gender: A handbook of social science research* (pp. 92-117). Newbury Park, CA: Sage.

Dovidio, J.F., Hewstone, M., Glick, P., Esses, V.M. (2010). *The SAGE Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination*. Thousand Oaks, California: SAGE Publications.

Eagly, A., Carli, L. (2007). Women and the Labyrinth of Leadership. *Harvard Business Review*, 85 (9), 62-71.

Eagly, A., Karau, S.J. (2002). Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders. *Psychological Review*, 109 (3), 573-598.

Eagly, A., Wood, W. (2017). Gender Identity: Nature and Nurture Working Together. *Evolutionary Studies in Imaginative Culture*, 1 (1), 59-62.

Fiske, S.T., Bersoff, D.N., Borgida, E.D.K., Heilman, M.E. (1991). Social science research on trial: Use of sex stereotyping research in Hopkins v. Price Waterhouse. *American Psychologist*, 46, 1049-1060.

Goffmann, E. (1979). *Gender Advertisements*. London and Basingstoke: The Macmillan Press LTD.

Hoyta, C.L., Murphy, S.E. (2016). Managing to clear the air: Stereotype threat, women, and leadership. *The Leadership Quarterly*, 27 (3), 387-399.

International Labour Organization Bureau for Employers' Activities (ILO ACT/EMP) (2017). *Breaking barriers: Unconscious gender bias in the workplace*. Research note August 2017. Disponibile su https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/-act_emp/documents/publication/wcms_601276.pdf (estratto del 5 aprile 2022).

Jones, K. (2020). *Challenging Gender Stereotypes in Education*. London: Learning Matters, A Sage Publishing Company.

Kingsley Kent, S. (2021). *Gender: A World History*. Oxford: Oxford University Press.

Koeing, A. (2018, 26 June). Comparing Prescriptive and Descriptive Gender Stereotypes About Children, Adults, and the Elderly. *Frontiers of Psychology*.

Martin, C., Ruble, D. (2004). Children's search for gender cues: Cognitive perspectives in gender development. *Current Directions in Psychological Science*, 13 (2), 67-70.

Mavin, S., Williams, J. (2013). *Women's impact on women's careers in management: queen bees, female misogyny, negative intra-relations and solidarity behaviours*. In S. Vinnicombe, R.J. Burke, S. Blake-Beard, L.L. Moore (Eds.), *Handbook of Research on Promoting Women's Careers*. Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing.

Mlambo-Ngcuka, P. (2021). *Eradicating stereotypes, one of the most destructive barriers to progress in all societies*. Tuesday, 30 March 2021. UN Women. Disponibile su <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2021/3/speech-ed-phumzile-launch-of-mexico-national-chapter-of-the-unstereotype-alliance> (estratto del 5 aprile 2022).

Mukhopadhyay, T., Rivera, C., Tapia, H. (2019). *Gender inequality and multidimensional social norms* (Working Paper). Disponibile su <https://www.udlap.mx/alca-deca2019/files/paralelaI/Mukhopadhyay%20et%20al%20-%20Gender%20Inequality%20and%20Multidimensional%20Social%20Norms.pdf> (estratto del 5 aprile 2022).

OECD (2021), *Man Enough? Measuring Masculine Norms to Promote Women's Empowerment*, Social Institutions and Gender Index, OECD Publishing, Paris.

Russell, E.L. (2021). *Alpha Masculinity: Hegemony in Language and Discourse*. London: Palgrave MacMillan.

Sowle Cahill, L. (2004). *The feminist Pope*. In D. Blankenhorn, D. Browning, M. Stewart Van Leeuwen (Eds.), *Does Christianity Teach Male Headship? – The Equal Regard Marriage and Its Critics*. Grand Rapids, MI/Cambridge, UK: Eerdmans.

Stefanik, L., Hwang, T. (2017). *Applying theory to practice: CARE's journey piloting social norms measures for gender programming*. Atlanta: Cooperative for Assistance and Relief Everywhere, Inc. (CARE).

Stewart, R., Wright, B., Smith, L., Roberts, S., Russell, N. (2021). Gendered stereotypes and norms: A systematic review of interventions designed to shift attitudes and behaviour. *Heliyon*, 7 (4), 1-15.

Tabassum, N., Shankar Nayak, B. (2021). Gender Stereotypes and Their Impact on Women's Career Progressions from a Managerial Perspective. *IIM Kozhikode Society & Management Review*, 10 (2), 192-208.

UNICEF Report (2015). *What are social norms - how are they measured?* By G. Mackie, F. Moneti, H. Shakya, E. Denny. <http://globalresearchandadvocacygroup.org/wp-content/uploads/2018/06/What-are-Social-Norms.pdf>

United Nations Development Programme (UNDP 2020), Human Development Perspectives. *Tackling Social Norms. A game changer for gender inequalities*. Disponibile su https://hdr.undp.org/sites/default/files/hd_perspectives_gsni.pdf (estratto del 5 aprile 2022).

Zotos, Y., Grau, S., Taylor, C.R. (Eds.) (2018). *Current Research on Gender Issues in Advertising*. London, New York: Routledge.

L'istruzione superiore

Leadership femminile e università cattoliche

Un'indagine della International Federation of Catholic Universities

Isabel Maria De Oliveira Capeloa Gil

1. Introduzione

Ai giorni nostri, non è più possibile affermare – seppur ironicamente – che “alcuni leader nascono donne”. La dichiarazione rilasciata nel 1984 dalla candidata alla vicepresidenza degli Stati Uniti Geraldine Ferraro affrontava i pregiudizi impliciti e il cosiddetto “soffitto di cristallo” che impedivano alle donne di ricoprire ruoli di vertice in politica, così come in altri ambiti di attività professionale. Nei trentotto anni trascorsi da allora, il cambiamento si è dimostrato sorprendentemente lento. Le donne rappresentano appena l’8,1% degli amministratori delegati elencati nella classifica di Fortune 500 (2021)¹. In 21 anni, le donne sono passate da una percentuale pari allo 0,4% (2) dei CEO di Fortune 500 all’8,1% (41). Ancora troppo poco e di nuovo troppo tardi. In politica, le donne leader occupano il 5% dei ruoli dirigenziali a livello globale e, nel mondo accademico, sebbene i numeri stiano lentamente cambiando, le donne rappresentano solo l’8% dei presidenti degli Istituti universitari statunitensi che rilasciano il titolo di dottorato e il 23% di tutti i vertici universitari in Europa, sebbene le donne costituiscano il 47% del numero complessivo di docenti e ricercatori². Un’indagine condotta, nel 2022, dalla International Federation of Catholic Universities mostra che nelle IIS cattoliche le donne Rettrici, Presidenti e Vice-Presidenti sono appena l’8%³. Eppure, è indubbio che le donne abbiano le capacità, l’esperienza e le conoscenze necessarie per assumere un ruolo di guida, oltre a una differenza esperienziale che è di importanza cruciale per portare avanti una leadership trasformazionale incentrata sul raggiungimento di uno sviluppo sociale sostenibile.

¹ <https://fortune.com/2021/06/02/female-ceos-fortune-500-2021-women-ceo-list-roz-brewer-walgreens-karen-lynch-cvs-thasunda-brown-duckett-tiaa/> (estratto dell’11 aprile 2022).

² *SHE Figures Report 2021*, European Commission, Directorate General for Research and Innovation, Brussels: 2021.

³ IFCU Survey on Women Leadership, 2022. Forthwith IFCU-S.

A livello globale, le donne rappresentano la maggioranza dei laureati e degli studenti post-laurea, ma costituiscono meno di un quarto dei professori ordinari e dei dirigenti universitari. Le ragioni di questo mancato avanzamento sono sostanzialmente tre: i pregiudizi impliciti di genere e la trappola della meritocrazia, gli stereotipi (genialità/maschio vs. singolarità/femmina) e la trappola emotiva del prendersi cura. Questo studio tenta di tracciare una mappa della situazione attuale in base ai dati disomogenei disponibili e di suggerire politiche e strategie per l'avanzamento delle donne nel mondo accademico, attingendo all'idea più ampia di leadership trasformativa che fa perno sul prendersi cura inteso come modalità di dominio di sé e del mondo esterno che, secondo la trattazione di Lisa Sowle Cahill contenuta in questo libro, è critica nei confronti delle nozioni di autonomia autocentrate. In un'udienza tenutasi al Centro Italiano Femminile, il 24 marzo 2022, Papa Francesco ha sottolineato con precisione l'importanza di dare alle donne la possibilità di assumere il comando in base a una strategia di trasformazione che faccia perno sul prendersi cura: "Purché non vengano omologate dal sistema di potere imperante [...], le donne, acquisendo potere nelle società, possono cambiare il sistema, se riescono, per così dire, a convertire il potere dalla logica del dominio a quella del servizio, a quella della cura"⁴. Il prendersi cura come strategia per la valorizzazione del genere femminile scioglie il legame con una determinata trappola emotiva e suggerisce un programma civile e politico di giustizia, riconoscendo il ruolo delle donne e il loro contributo a un mondo più equo e sostenibile. Un mondo in cui esse propongono una prospettiva rinnovata grazie al loro modo unico di "custodire e ponderare", di riflettere e agire, come Papa Francesco ci ha invitato a osservare⁵.

2. *Parità di genere e leadership universitaria*

In occasione dell'annuncio della sua classifica mondiale delle università (World University Rankings) del 2022, il *Times Higher Education* ha pubblicato un articolo di Ellie Bothwell per promuovere la straordinaria ascesa delle donne leader in questa prestigiosa graduatoria. L'articolo, intitolato *Record number of world's top universities led by women*, elogiava gli straordinari risultati ottenuti da 43 donne alla guida di istituzioni che

⁴ *Discorso del Santo Padre Francesco ai partecipanti all'incontro promosso dal centro femminile italiano*, 24 marzo 2022. <https://www.vatican.va/content/francesco/it/speeches/2022/march/documents/20220324-centro-femminile-italiano.html>

⁵ Papa Francesco, Omelia della Messa alla Basilica di San Pietro, 1° gennaio 2022 (www.press.vatican.va).

si sono posizionate tra le prime 200 in classifica. Per il *Times*, questo sorprendente 21,5% non è soltanto un buon numero, ma un record assoluto. Eppure, partendo da una rappresentanza del 17% nel 2016, i dati suggeriscono che occorreranno altri 44 anni per raggiungere la parità. Sebbene le società sviluppate abbiano attuato il quadro giuridico volto a combattere la discriminazione di genere nel corso dell'ultimo secolo, i dati recenti del World Economic Forum indicano che ci vorranno altri 135 anni per sradicare completamente la disparità di genere⁶. Se a questa equazione si aggiungono i Paesi a basso reddito, dove i quadri normativi antidiscriminazione sono poco solidi o addirittura inesistenti, il divario si allarga notevolmente.

L'università è uno degli ambienti in cui ci si aspetta che la parità di genere trovi uno spazio di attuazione maggiore, fungendo da barriera alle disuguaglianze che sono fondamentalmente culturali e profondamente radicate nella società. Tuttavia, anche nel mondo accademico, a livello europeo, la disparità di genere continua a essere dominante nelle posizioni di vertice e di leadership (SHE Figures, 2021), con solo il 23% di donne alla guida di IIS, nonostante rappresentino circa il 47% del totale di docenti e ricercatori. Il numero di donne che hanno conseguito un dottorato di ricerca è cresciuto costantemente e a un ritmo più elevato rispetto ai laureati maschi, raggiungendo il 48,1% nel 2021. Tuttavia, sul piano della carriera, si registra un tasso più elevato di donne che lavorano a tempo parziale (11,1% contro il 7,2% degli uomini) e con una percentuale maggiore di contratti precari (9% contro il 7,1% degli uomini). Questa disuguaglianza è stata attribuita principalmente a pregiudizi di genere, con impatti negativi sulle carriere, sull'equilibrio tra lavoro e vita privata e sulla salute mentale dei gruppi sottorappresentati in ambito scientifico. Inoltre, il rapporto SHE Figures 2021 rileva la persistenza del modello a cono rovesciato nella progressione di carriera, con un aumento del divario a partire da una differenza a inizio carriera pari al 48% per le donne e al 52% per gli uomini, fino al 61% per gli uomini e al 39% per le donne nelle posizioni di professore associato e poi al 76% per gli uomini e al 26% per le donne in quelle di professore ordinario. L'insufficienza della filiera nel passaggio dalle fasi iniziali della carriera a quella di professore associato e ordinario restringe il campo delle scelte potenziali per i ruoli di leadership nella direzione accademica, impedendo la trasformazione degli istituti di istruzione superiore in modo che rispecchino la realtà della parità di genere dei loro studenti e docenti.

⁶ *Global Gender Gap Report 2021*, World Economic Forum (<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/digest>).

Questa risultanza è verosimilmente paradossale, dal momento che è nel mondo accademico che si genera e si discute la conoscenza, ed è un motore di importanza critica per la prevenzione del pregiudizio. In questo contesto, una delle priorità per il raggiungimento degli obiettivi associati alla creazione dello Spazio europeo della ricerca, SER (*European Research Area, ERA*) è proprio l'integrazione delle questioni di parità di genere nel programma di ricerca.

Solo conoscendo, analizzando e misurando, è possibile progettare politiche coerenti allo scopo di sradicare le disuguaglianze e garantire le pari opportunità. Il Piano per la parità di genere, richiesto dopo il 1° gennaio 2022 come condizione necessaria per l'assegnazione di finanziamenti competitivi per la R&S nell'ambito di Horizon Europe, è un primo passo nel percorso verso le pari opportunità nelle carriere accademiche e di ricerca. Ma non è sufficiente, perché le radici del problema sono più profonde. Le ragioni del mancato avanzamento sono sostanzialmente riconducibili a tre fattori: i pregiudizi impliciti di genere e la trappola della meritocrazia; gli stereotipi (genialità/maschio vs. singolarità/femmina); la trappola emotiva del "prendersi cura".

I pregiudizi impliciti di genere che impediscono la promozione o l'assunzione di accademiche donne sono spesso legati a una narrativa comportamentale con false connotazioni meritocratiche. Poiché le donne sono percepite come più emotive degli uomini, più avverse al rischio e meno ambiziose, sono considerate meno adatte a ricoprire posizioni di leadership. Poiché la carriera nell'ambito dell'istruzione superiore e della ricerca è altamente competitiva, un pregiudizio comportamentale si sovrappone a un pregiudizio di merito che blocca la crescita ai livelli più alti. Inoltre, alcuni ambiti disciplinari delle STEM, in particolare l'ingegneria e le tecnologie, continuano a essere fortemente contrari all'inclusione delle donne. Eppure, il numero di donne professioniste nel settore universitario è aumentato costantemente, con la più alta percentuale di ricercatrici impiegate nella fascia di età compresa tra i 35 e i 44 anni. Significativamente, nella fascia di età +55 anni il divario tra uomini e donne è considerevole e riflette altresì la struttura a cono invertito dello sviluppo professionale (SHE 2021, p. 112). Chiaramente, la mancanza di merito non è la ragione alla base del "soffitto di cristallo", ma questo pregiudizio ha costantemente sostenuto una filiera difettosa (definito effetto "*leaky pipeline*") a mano a mano che ci si sposta verso le fasi della carriera di ruolo, fino a raggiungere i livelli di professore associato e ordinario.

Studi condotti in tutto il mondo hanno rilevato che le donne attive in ambito accademico hanno una probabilità significativamente inferiore rispetto ai loro colleghi uomini di ottenere finanziamenti e di ricevere un'offerta di tutoraggio e che, anche nel corso della carriera, la loro at-

tività di tutoraggio nei confronti di altri studenti è svalutata (Preciado, 2020, p. 143). Un noto studio accettato e poi ritrattato da *Nature Communications*, che metteva in relazione l'impatto dei contributi scientifici con la qualità del tutoraggio, ha suggerito che l'aumento della percentuale di mentor donne era associato a una diminuzione dell'impatto post-tutoraggio degli allievi, oltre che a una riduzione dei redditi delle donne mentor (AlShebli et al., 2020). Adducendo prove insufficienti e con notevoli pregiudizi contestuali, lo studio ha sostenuto che le donne dovrebbero essere sottoposte a tutoraggio da parte degli uomini per perseguire una carriera accademica di maggior spessore. Questo è un chiaro esempio di come i dati possano essere utilizzati per sostenere i pregiudizi culturali, offrendo un supporto probatorio apparentemente oggettivo su come viene misurato l'impatto e percepita la leadership in ambito scientifico.

La stereotipizzazione delle carriere accademiche femminili come meno singolari e il ricorso a un pregiudizio essenzialista per sostenere i pregiudizi sulla capacità di leadership delle donne rispetto alla geniale singolarità delle nostre controparti maschili continuano a pervadere il mondo accademico. Un'errata percezione permanente è che nella scienza e nel mondo accademico, dove la creatività e l'innovazione rigorosa sono molto apprezzate, gli uomini siano ancora considerati più inclini alla genialità. Gli uomini sono considerati strateghi e innovatori, mentre le donne sono considerate mere seguaci. Sono state queste idee sbagliate a sostenere i famosi commenti dell'ex presidente di Harvard, Larry H. Summers, sulla capacità delle donne di essere leader nel settore STEM. In una conferenza del 2005, Summers ha sostenuto che sono le "differenze innate" di attitudine tra uomini e donne a far sì che queste ultime siano meno inclini a intraprendere una carriera in ambito STEM e meno propense ad avanzare verso posizioni di leadership istituzionale (Dillon, 2005). Queste percezioni derivano da un "pensiero predefinito maschile" che vede l'uomo come universale e la donna come una nicchia, l'altro, il diverso. Il non ancora presente, la materia prima in divenire.

Questo porta a sua volta a una certa concezione secondo cui, poiché le donne sono più emotivamente legate ai loro referenti, non possiedono le qualità necessarie per guidare organizzazioni complesse. La trappola emotiva del prendersi cura si concretizza nella formula "Le donne si prendono cura e gli uomini comandano", che suggerisce che l'una sia il preciso opposto dell'altra. Infatti, i ruoli di leadership sono tradizionalmente caratterizzati da una strategia di "cura" non dichiarata. Il leader è responsabile dello sviluppo e della protezione di coloro che sono sotto il suo controllo, così come della crescita dell'organizzazione. Nell'ultimo decennio, la teoria manageriale ha sottolineato che la visio-

ne e l'empatia devono essere ugualmente valorizzate da organizzazioni sane e sostenibili. Ma proprio perché le donne sono inclini a prendersi cura degli altri o dell'organizzazione, "emozione ed empatia" sono altrettante trappole istituzionali che ostacolano la crescita professionale femminile.

Le donne costituiscono la più grande forza lavoro non retribuita del mondo e, tra queste, le donne leader non sono da meno. Le donne svolgono il 79% del lavoro di assistenza non retribuito nel mondo, il che significa che, talvolta, possono trovarsi in difficoltà nell'affrontare il tipo di socializzazione e di impegno necessari per i ruoli di leadership di livello C. Nel mondo accademico, come in altri settori, ciò significa anche che le donne si fanno carico di un pesante onere di lavoro istituzionale non retribuito, le cosiddette "funzioni di servizio": divulgazione, comunicazione scientifica ecc. Lo stesso vale per l'ambito dell'istruzione: dato che l'avanzamento di carriera privilegia sempre più il percorso orientato alla ricerca rispetto a quello dell'insegnamento, a causa della mancanza di sostegno istituzionale per la promozione della ricerca, le donne possono trovarsi in un percorso di insegnamento non gradito e senza prospettive di carriera. Queste osservazioni dimostrano che l'esperienza che plasma la vita delle donne, in quanto socialmente, culturalmente, politicamente e biologicamente diversa da quella degli uomini, ha un impatto sul modo in cui le donne percepiscono, progettano e sviluppano la propria carriera. Questa particolarità è tuttavia resa invisibile di fronte a strutture che sono fortemente orientate verso il ruolo del maschio predefinito e che richiedono un forte impegno istituzionale per sostenere le pari opportunità e l'applicazione di politiche istituzionali per compensare i pregiudizi impliciti (nelle commissioni di concorso, nelle commissioni di promozione e di nomina, nelle commissioni di dottorato ecc.) e promuovere l'avanzamento delle donne.

Nel mondo accademico è dimostrato che le donne leader hanno più probabilità di chiunque altro di orientare la propria carriera al servizio degli altri. Il rapporto dei presidenti dell'American Council of Education ha rilevato che il 32% delle donne presidenti di istituti che concedono il dottorato ha modificato la propria carriera per prendersi cura di un coniuge o di altri familiari non autosufficienti⁷ (ACE - American Council on Education, 2017), rispetto al 7% dei loro colleghi maschi. È in questo contesto e al fine di disporre di dati solidi a sostegno delle raccomandazioni strategiche, che la Federazione Internazionale delle Università Cattoliche ha istituito una Task Force for Women Leader-

⁷ ACE - American Council on Education, "Women Presidents Profile", 2017. Disponibile all'indirizzo <https://www.aceacps.org/women-presidents/> (estratto dell'11 aprile 2022).

ship con l'obiettivo di analizzare e proporre misure di intervento volte a favorire la carriera accademica delle donne e ad aumentare le loro possibilità di ricoprire posizioni di leadership nelle istituzioni accademiche cattoliche.

3. Le donne leader nelle università e nei college cattolici: dati e misure di intervento

Lo Studio Internazionale IFCU sulle Donne nella Leadership all'interno delle Università è stato condotto tra il luglio 2021 e il 15 aprile 2022 con una percentuale di intervistati pari al 25,4%, distribuiti a livello globale. Gli intervistati provenienti dal Sud America sono stati il 51,5%, seguiti dalle università cattoliche asiatiche con il 33,9%. L'Africa rappresenta il 7% delle risposte, mentre l'Europa (5,4%) e il Nord America (2,2%) sono i meno rappresentati nello studio.

Nel campo dell'istruzione superiore cattolica, le donne che ricoprono posizioni di leadership sono sottorappresentate, con solo l'8% nei ruoli di Rettore o Presidente. Tuttavia, l'indagine dimostra una scarsa consapevolezza dell'importanza di conferire alle donne posizioni di vertice delle istituzioni. L'80% degli intervistati ha dichiarato che le donne occupano posizioni di leadership nelle loro università; di questi il 43,4% afferma che esse ricoprono oltre il 50% delle posizioni di leadership, mentre il 40,7% afferma che le donne leader detengono più del 25% dei ruoli di leadership nella loro IIS. In effetti, solo il 7% ricopre la carica di Rettore o di Presidente. Le donne ricoprono il 33% delle posizioni di Vice-Rettore e Vice-Presidente e il 41% ricopre il ruolo di Preside e Vice-Preside. Nel complesso, sebbene i dati suggeriscano una bassa rappresentanza femminile nelle posizioni dirigenziali degli istituti superiori cattolici, la casistica non si discosta dai dati diffusi dall'American Council of Education o dall'European University Association.

Un aspetto rilevante dello studio riguarda il modo in cui le donne leader sono percepite dai loro colleghi. Le università, come altre organizzazioni, si sono affidate a modelli di leadership tradizionalmente percepiti come innatamente maschili. L'orientamento alla strategia, la focalizzazione e l'ambizione, la propensione al rischio, la determinazione e l'impegno sono stati considerati tratti maschili, mentre le donne sono considerate maggiormente avverse al rischio, più pragmatiche che visionarie e più empatiche. L'indagine dell'IFCU ha chiesto agli intervistati di descrivere le caratteristiche della leadership femminile che essi rilevano nelle loro istituzioni. I risultati hanno mostrato che le due caratteristiche più apprezzate sono la lungimiranza (31,5%) e l'empatia (26,15%), seguite dall'attenzione alle persone (25%). Le donne leader

sarebbero poco inclini all'assertività (8,5%) e all'ambizione (3,5%). Le donne leader sono chiaramente percepite come leader lungimiranti, con una vena di solidarietà, a dimostrazione del fatto che gli istituti superiori cattolici riconoscono il potenziale di trasformazione di una leadership orientata al prendersi cura come modello di servizio.

Le ragioni addotte dagli intervistati che occupano posizioni di leadership su ciò che ancora impedisce alle donne di raggiungere i vertici sia della carriera accademica sia della leadership universitaria sono la cultura istituzionale (23,2%), la riluttanza ad assumere la posizione (18,2%) e la mancanza di tradizione nelle istituzioni cattoliche (14,3%). L'11,6% degli intervistati sostiene che le donne hanno una scarsa preparazione per il lavoro. I docenti degli istituti superiori cattolici hanno risposto, a loro volta, che le donne sono ostacolate nella scalata accademica dalla difficoltà di conciliare lavoro e vita familiare (25,4%) e da una cultura organizzativa avversa (21,3%). Tra le circostanze personali che influiscono sullo sviluppo della carriera, gli intervistati hanno nuovamente sostenuto che la maternità e l'educazione dei figli influiscono sull'avanzamento (27,6%), seguite dalla mancanza di riconoscimento istituzionale per il loro lavoro (23%). Significativamente, il 68% delle università cattoliche non ha politiche di diversità di genere in atto, ma il 49,6% sta implementando strategie di sensibilizzazione che vanno dall'adozione di politiche e processi antidiscriminatori (14,5%), all'istituzione di un ombudsman o di un comitato per le pari opportunità (7,3%), all'organizzazione di programmi di tutoraggio per studenti e docenti (10,9%) e all'inclusione del mainstreaming di genere nel programma di ricerca (31,7%).

Lo studio suggerisce che le università cattoliche si collocano tuttora al di sotto delle aspettative per quanto riguarda l'integrazione di un programma di pari opportunità e, in particolare, il rafforzamento delle donne nelle posizioni di leadership. La mancanza di donne negli organi decisionali è indice di una cultura istituzionale fortemente segnata da una tradizione ecclesiastica esclusivamente maschile e di una certa natura delle istituzioni aderenti alla IFCU, molte delle quali sono collegi e istituzioni ecclesiastiche. Eppure, come ha dimostrato l'indagine dell'IFCU sulle Culture Giovanili del 2012, gli IIS cattolici seguono il modello globale di femminilizzazione del corpo studentesco universitario generale, in cui le giovani donne rappresentano oltre il 50% degli studenti.

Un cambiamento delle circostanze attuali richiede un mix di politiche istituzionali coerenti, in grado di trasformare la tradizione e la cultura istituzionale percepita, fornendo supporto a quell'altro 50% altamente qualificato dell'umanità. Un piano d'azione per le pari opportunità potrebbe includere, tra le altre, le seguenti sei iniziative:

1. Una strategia di trasformazione istituzionale incentrata su modelli di leadership orientati al prendersi cura e alla promozione dell'inclusione e della sostenibilità.

2. Un piano per la parità di genere che definisca le strategie per le pari opportunità nella carriera e nel servizio all'università (per esempio, commissioni di nomina equilibrate tra i generi; tutoraggio per docenti e studenti di sesso femminile; formazione sulla diversità, integrazione delle pari opportunità sia nella carriera sia nell'esperienza di apprendimento degli studenti e nei contenuti curriculari).

3. Una struttura di monitoraggio per guidare il consolidamento della parità di genere e dell'inclusione (per esempio, ombudsman o comitato per la parità di genere).

4. Un piano di comunicazione per promuovere la visibilità delle donne leader e ispirare giovani studenti e docenti. Inoltre, è fondamentale comunicare le iniziative e le misure adottate per integrare la parità di genere a tutti i livelli dell'organizzazione.

5. L'implementazione di un piano di successione per le posizioni di vertice basato sulle pari opportunità.

6. Riconoscimento del lavoro e il contributo di servizio delle donne leader.

Conclusion

È evidente che non è più possibile sostenere – nemmeno solo ironicamente – che alcuni leader nascono donne. Semmai, le donne sono leader nate. Portano con sé una memoria genetica ispirata da millenni di “ponderazione e ragionamento”, di organizzazione e decisioni, a partire dal complesso nodo della prima *oikonomia*: la casa. Le evidenze dimostrano che le università sono lacerate da una cultura istituzionale fortemente prevenuta nei confronti delle donne. Dalla tradizione ai pregiudizi organizzativi, passando per una modalità di neutralità predefinita di stampo maschile nelle questioni scientifiche, le donne che occupano ruoli accademici sono ancora in ritardo nel raggiungimento dei livelli più alti della *governance* universitaria. Sebbene la consapevolezza della necessità di cambiare questa mentalità stia crescendo all'interno della comunità di studiosi e studenti, potrebbero essere necessarie delle iniziative di azione positiva per compensare i pregiudizi esistenti. L'azione richiesta deve coinvolgere tre tipi di impegno: istituzionale e normativo; organizzativo e culturale e, non da ultimo, accademico, e deve essere coerente e duratura fino al raggiungimento della piena parità, portando avanti concretamente l'appello di Papa Francesco affinché le donne e

gli uomini abbiano la stessa dignità e lo stesso riconoscimento nelle università e nelle istituzioni di istruzione superiore cattoliche.

Bibliografia

ACE - American Council on Education (2017). *Women Presidents Profile*. <https://www.aceacps.org/women-presidents/> (estratto dell'11 aprile 2022).

AlShebli, B., Makovi, K., Rawan, T. (2020). Retracted Article: The association between early career informal mentorship in academic collaborations and junior author performance. *Nature Communications*, 11, 5855. <https://www.nature.com/articles/s41467-020-19723-8> (estratto dell'11 aprile 2022).

Global Gender Gap Report 2021. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/digest> (estratto dell'11 aprile 2022).

Hinchliffe, E. (2021, June 21st). The Female CEOs in this year's Fortune 500 just broke three all-time records. *FORTUNE 500*. <https://fortune.com/2021/06/02/female-ceos-fortune-500-2021-women-ceo-list-roz-brewer-walgreens-karen-lynch-cvs-thasunda-brown-duckett-tiaa/> (estratto dell'11 aprile 2022).

International Federation of Catholic Universities (2022). *Survey on Female Leadership at Catholic Higher Education Institutions*. CECC - Centro de Estudos de Comunicação e Cultura, UCP.

Perez, C.C. (2020). *Invisible Women. Exposing Data Bias in a World Designed for Men*. New York: Vintage Books.

Pope Francis (2022, March 24th). *Discorso del Santo Padre Francesco ai partecipanti all'incontro promosso dal centro femminile italiano*. <https://www.vatican.va/content/francesco/it/speeches/2022/march/documents/20220324-centro-femminile-italiano.html> (estratto dell'11 aprile 2022).

Pope Francis (2022, Jan 1st). *Homily at Mass in St. Peter's Basilica*. https://www.vatican.va/content/francesco/en/homilies/2022/documents/20220101_omelia-madredidio-pace.html (estratto del 10 aprile 2022).

SHE Figures Report 2021. European Commission, Directorate General for Research and Innovation, Brussels: 2021.

La presenza femminile negli istituti di istruzione superiore

Miki Sugimura

1. Parità di genere ed emancipazione come ruoli dell'educazione femminile

Il concetto di “leadership femminile” racchiude in sé due temi principali: 1) la parità di genere e l'emancipazione della donna; 2) il ruolo di leader della donna nella società. L'obiettivo n. 5 degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals, SDGs) è quello di “raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze”, argomento di cui oggi si discute ampiamente. Questo obiettivo comprende alcuni aspetti importanti: l'eliminazione della discriminazione nei confronti di donne e ragazze, l'emancipazione delle donne e il raggiungimento della parità tra donne e uomini come partner e beneficiari dello sviluppo, dei diritti umani, dell'azione umanitaria, della pace e della sicurezza. Inoltre, questo programma pone l'accento sulla diversità di genere, che è l'obiettivo più ampio degli SDGs. Quando si considera l'uguaglianza di genere, è importante non solo considerare la questione dei diritti e dello status delle donne, ma anche capire come incrementare la diversità.

È inoltre necessario determinare come possa essere intesa la leadership femminile, quali ruoli le donne possano assumere nella leadership e quali tipi di attività possano essere sviluppate all'interno della società, delle comunità e delle organizzazioni. Le donne leader sembrano essere proattive nelle decisioni e nell'implementazione di pratiche e strategie; la loro flessibilità e reattività consente loro di analizzare i problemi sotto molteplici punti di vista. Tuttavia, le opportunità per le donne di essere attive e contribuire alla società possono essere difficili da reperire. Oltre alla questione delle pari opportunità, vale la pena di considerare se il processo e i risultati delle attività e dei contributi sociali siano significativi nel caso in cui tali opportunità esistano. In altre parole, è necessario garantire l'equità e l'uguaglianza.

L'Obiettivo n. 4 degli SDGs afferma chiaramente l'importanza dell'equità in materia di istruzione: “fornire un'educazione di qualità equa e inclusiva e promuovere opportunità di apprendimento per tutti”. Il target 4.7, nell'ambito dell'Obiettivo n. 4, elenca i provvedimenti speci-

fici per l'istruzione. Il target 4.7 afferma: “Garantire entro il 2030 che tutti i discenti acquisiscano la conoscenza e le competenze necessarie per promuovere lo sviluppo sostenibile, anche attraverso un'educazione volta a uno sviluppo e uno stile di vita sostenibile, ai diritti umani, alla parità di genere, alla promozione di una cultura pacifica e non violenta, alla cittadinanza globale e alla valorizzazione delle diversità culturali e del contributo della cultura allo sviluppo sostenibile”. Considerando questi diversi provvedimenti per l'istruzione, è chiaro che la leadership e la formazione delle donne sono un tema importante per lo sviluppo di una società futura sostenibile.

2. Istruzione superiore e leadership femminile

2.1. La visione dell'UNESCO

In particolare, l'istruzione superiore svolge un ruolo importante nella promozione dell'uguaglianza di genere, dell'emancipazione delle donne e del loro contributo alla società. La pubblicazione dell'UNESCO (2021a) *Women in Higher Education: Has the female advantage put an end to gender inequalities?* affronta i punti cruciali da considerare per l'istruzione superiore della donna. Nella prefazione, Stefania Giannini, Assistant Director-General for Education dell'UNESCO, afferma: “It would seem intuitive that women’s leadership and their full and effective participation in public life and decision-making should correlate closely with their attainment in higher education. But this is not the case, revealing the paradoxes and pitfalls of achieving gender equality just over 25 years after the adoption of the transformational Beijing Declaration and Platform for Action. The commitment to gender equality and the empowerment of all women and girls is further set out in Sustainable Development Goal 5, with the elimination of gender disparities in education specifically referred to in Goal 4” (UNESCO, 2021a, p. 5). L'autrice prosegue affermando che “female enrolment in tertiary education has tripled since the Beijing Conference in 1995. In all regions except Central and Southern Asia that has achieved parity and in Sub-Saharan Africa, where 73 female students are enrolled for every 100 men, women are actually overrepresented at this level. This progress is commendable from a human rights, social justice and economic perspective, but the advantage stops there”. Il rapporto *Women in Higher Education* si conclude con i seguenti punti (UNESCO, 2021, p. 8):

1. Regardless of encouraging statistics on women access to higher education, women still encounter obstacles when seeking to occupy key academic positions in universities, to be involved with relevant research, and to take leadership roles.

2. Women are overrepresented among teaching staff at lower education levels, while their presence is markedly lower in tertiary education (vertical segregation). The same is true in school management and education policymaking. Women are also still underrepresented as senior faculty and in higher education decision-making bodies in many countries.

3. In the area of research, men publish on average more articles than women showing there is a gender publication gap. Differences in men's and women's academic publications persist and are most pronounced for publications in top journals.

4. STEM (science, technology, engineering, and mathematics) areas of study show a heavy underrepresentation of female students in most countries. This underrepresentation of female students is closely linked to the underrepresentation of female researchers in those areas. Globally, the percentage of females studying engineering, manufacturing and construction or ICT (information and communications technology) is below 25% in over two-thirds of countries.

5. During the first wave of the Covid-19 pandemic, although submission of academic papers for publication increased in all months during the lockdown period, the rate of increase in submissions by female researchers was significantly less than those by male researchers. This deficit was also found to be especially pronounced among younger cohorts of female academics.

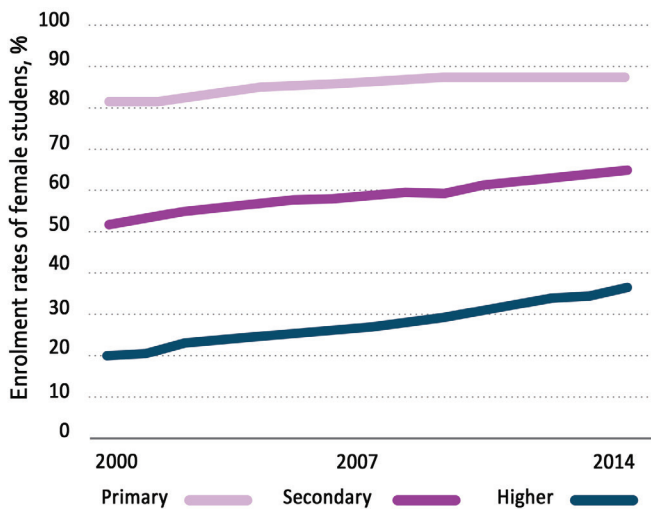
2.2. L'ambito STEM come settore chiave dell'istruzione superiore femminile

Come già detto, permangono gravi disparità nella partecipazione femminile all'istruzione universitaria. È quindi molto importante concentrarsi sul conseguimento da parte delle donne di cattedre e titoli avanzati in ambito STEM e sul divario salariale, al fine di incoraggiare la leadership femminile nella società. Secondo l'innovativo rapporto dell'UNESCO (2017) intitolato *Cracking the code: Girls' and women's education in STEM*, le differenze di genere nella partecipazione all'istruzione in ambito STEM a scapito delle ragazze sono già visibili nell'assistenza e nell'educazione della prima infanzia (*Early Childhood Care and Education, ECCE*) e diventano più visibili ai livelli superiori di istruzione. Con il passare del tempo, le ragazze sembrano perdere interesse per le materie STEM e i livelli di partecipazione più bassi sono già visibili negli studi avanzati a livello secondario. Nell'ambito dell'istruzione superiore, le donne rappresentano solo il 35% di tutti gli studenti iscritti a corsi di studio delle materie STEM (UNESCO, 2017, p. 11). Le differenze di genere esistono anche nelle discipline STEM. Per esempio, solo il 3% delle studentesse universitarie sceglie di studiare tecnologie dell'informa-

zione e della comunicazione (TIC), ingegneria, produzione e costruzione, scienze naturali, matematica e statistica. Questa disparità di genere è allarmante, soprattutto perché le carriere STEM sono spesso considerate le professioni del futuro, in grado di promuovere l'innovazione, il benessere sociale, la crescita inclusiva e lo sviluppo sostenibile.

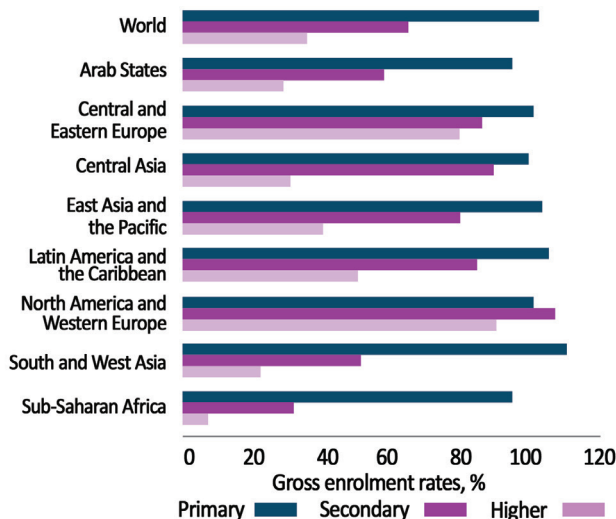
Il rapporto afferma inoltre che gli studi transnazionali sui risultati dell'apprendimento (che misurano l'acquisizione o l'applicazione delle conoscenze) di oltre 120 Paesi e dei loro territori dipendenti presentano un quadro complesso. Nei Paesi a reddito medio-alto per i quali sono disponibili dati di tendenza, i divari esistenti in termini di svantaggio per le giovani donne si stanno riducendo, in particolare nelle materie scientifiche. Tuttavia, esistono differenze geografiche significative. Per esempio, le ragazze superano i ragazzi in molti Paesi dell'Asia e la differenza di punteggio tra maschi e femmine nei risultati scientifici è particolarmente marcata negli Stati arabi, dove le studentesse superano significativamente gli studenti maschi. Più Paesi dimostrano che i ragazzi sono avvantaggiati nei risultati matematici, con un differenziale di punteggio tra i ragazzi e le ragazze che spesso aumenta tra l'inizio e la fine dell'istruzione primaria.

Figura 1 - Tasso di iscrizione delle studentesse, per livello di istruzione, media mondiale



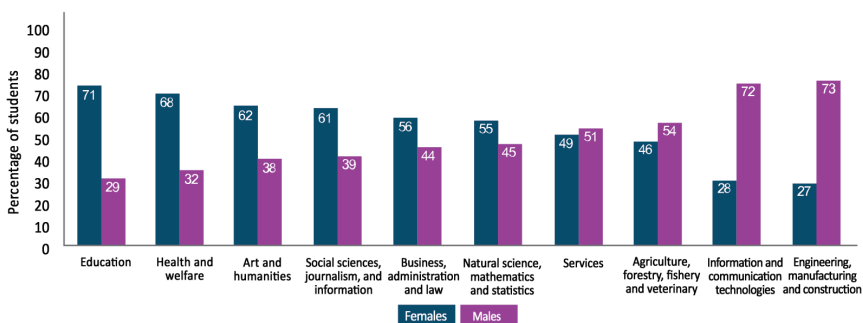
Fonte: UNESCO (2017, p. 18) sulla base dei dati originali del Centro dati UIS (2016). Montreal, Istituto di statistica dell'UNESCO. <http://data.uis.unesco.org/>

Figura 2 - Tasso di iscrizione delle ragazze dall'istruzione primaria a quella terziaria nel 2014, media globale e regionale



Fonte: UNESCO (2017, p. 18) sulla base dei dati originali del Centro dati UIS (2016). Montreal, Istituto di statistica dell'UNESCO. <http://data.uis.unesco.org/>

Figura 3 - Quota di studenti e di studentesse iscritti a corsi di istruzione superiore per settore di studio, media globale



Fonte: UNESCO (2017), Centro dati UIS. <http://data.uis.unesco.org/>. Montreal, Istituto di statistica dell'UNESCO: 20 sulla base dei dati originali dell'UIS (2016).

Considerando la situazione, l'UNESCO ha prestato particolare attenzione a questo tema nell'ambito dei suoi sforzi per promuovere l'emancipazione delle donne e delle ragazze attraverso l'istruzione e come risposta alla decisione dei suoi Stati membri riguardo al ruolo dell'UNESCO nell'incoraggiare il mondo femminile ad assumere ruoli di leader nelle discipline STEM, così come nelle arti e nel design (UNESCO, 2017). A tal fine, l'approccio STEAM all'istruzione viene ora discusso e messo in atto. STEAM è un acronimo che rappresenta cinque discipline: scienza, tecnologia, ingegneria, arti liberali e matematica.

3. *Un caso di buona pratica: la Asian University for Women (AUW)*

Rivitalizzare la presenza delle donne in ambito universitario è molto importante ai fini della promozione della leadership femminile. Un esempio di successo è la Asian University for Women (AUW), che istruisce studentesse di diverse nazionalità. La nota concettuale è stata elaborata dal Programma di Sviluppo delle Nazioni Unite (UNDP) nel 2001 in base a un rapporto sulla formazione universitaria nei Paesi in via di sviluppo redatto dalla World Bank/UN Task Force on Higher Education and Society (2000), intitolato *Higher Education in Developing Countries: Peril and Promise*. Nel 2006, il Parlamento del Bangladesh ha ratificato la Carta dell'AUW, che garantisce all'Università lo status di ateneo internazionale, non settario e completamente indipendente, con completa autonomia istituzionale, libertà accademica ed esenzione dalle tasse. Infine, nel 2008 l'Università ha accolto il suo primo gruppo, composto da 130 giovani donne provenienti da sei Paesi: Bangladesh, Cambogia, India, Nepal, Pakistan e Sri Lanka. Nel 2018, l'AUW ha celebrato il suo 10° anniversario e la sua 7^a cerimonia di laurea, diplomando 100 studentesse provenienti da 12 Paesi. Attualmente, 954 studentesse provenienti da 17 Paesi asiatici stanno conseguendo una laurea presso l'AUW.

L'AUW si propone di formare donne che saranno professioniste competenti e innovative, leader delle aziende e delle comunità in cui lavoreranno e vivranno, nonché promotrici della comprensione interculturale e dello sviluppo umano ed economico sostenibile in Asia e nel mondo. La missione più generale è la seguente:

- educare le donne a diventare professioniste, leader e cittadine altamente motivate ed efficaci, orientate al servizio;
- fornire una comunità residenziale di apprendimento vivace e diversificata in cui donne di grande talento provenienti da diversi contesti culturali e religiosi possano crescere sia sul piano intellettuale sia su quello personale;

- creare un ambiente di apprendimento incentrato sullo studente, in cui le discipline umanistiche e le scienze naturali e sociali costituiscano un'ampia base di indagine;
- focalizzare l'apprendimento degli studenti sull'acquisizione di abilità intellettuali, sulla crescita personale riflessiva, sulle capacità di leadership e su una prospettiva orientata al servizio.

L'Auw offre cinque *Major*: bioinformatica, economia, scienze ambientali, politica/filosofia ed economia e salute pubblica; e diversi *Minor*: studi asiatici, biologia, informatica/informazione e comunicazione, tecnologia, studi sullo sviluppo, economia, scienze ambientali, finanza e imprenditoria, finanza e management, studi di genere, matematica, psicologia e salute pubblica.

Oltre al programma universitario regolare, offre un corso chiamato "Pathways for Promise" che mira a individuare e formare donne di grande talento provenienti da comunità svantaggiate. L'Auw riconosce che le circostanze non sono un indicatore del potenziale e ha quindi istituito questo flessibile programma di base in grado di preparare qualsiasi donna alla formazione universitaria. In Pathways for Promise, coloro che non hanno avuto accesso in precedenza a una formazione di alta qualità in materie quali lingua inglese o matematica possono usufruire di un anno supplementare di preparazione pre-universitaria che precede i corsi di accesso annuale all'accademia e il programma di laurea triennale. Le studentesse che hanno un grande potenziale ma limitate opportunità di proseguire gli studi superiori sono quindi le candidate ideali per questo programma. Tutte le studentesse di Pathways for Promise sono le prime della loro famiglia ad accedere all'università e rappresentano donne provenienti dagli strati socio-economici più poveri e da contesti difficili. Per esempio, alcune sono figlie di mutuatari di microfinanza, minoranze etniche storicamente trascurate, operai di fabbriche di abbigliamento, lavoratori delle piantagioni di tè, rifugiati e sfollati interni.

Una delle ex allieve, Christina Tamang, nepalese, laureata nel 2017, racconta: "Dopo aver conseguito la laurea in biologia presso l'Auw, sono tornata nella mia comunità in Nepal. Non potendo conformarmi alle norme discriminatorie e patriarcali del luogo, ho scelto istintivamente di lavorare per la riforma sociale. Sto guidando un progetto di partenariato tra l'Auw e l'Istituto Sociale dei Gesuiti del Nepal per reclutare 15 ragazze provenienti da regioni del Nepal ad alto rischio di traffico di esseri umani per studiare all'Auw mediante Pathways for Promise". Quando una donna viene istruita, non è soltanto l'individuo a beneficiarne. Le famiglie, i villaggi e le nazioni sono influenzati positivamente dalla sua istruzione e dalle scelte che compie grazie a questa opportunità.

Dal 2008, l'AUW ha fornito un'istruzione superiore eccezionale a circa 2.000 studentesse ed ex studentesse. Come Christina, il 75% dei laureati torna nei propri Paesi d'origine per creare un impatto visibile nelle proprie comunità. Il restante 25% ha la possibilità di proseguire la propria formazione presso scuole di specializzazione riconosciute a livello internazionale. Ovunque si trovino, i laureati dell'AUW sono in prima linea nel cambiamento delle loro comunità.

Come dice Christina, "Tutti hanno mantra di uguaglianza sulla punta della lingua, ma non necessariamente nella testa, nel cuore e nelle mani. Se le persone osano trasformarsi interiormente, credo che la riforma sociale e la parità siano inevitabili. Insieme, possiamo creare una società giusta". In questo senso, "l'AUW è un'università radicata nella conoscenza finalizzata al servizio, guidata dagli imperativi del cambiamento. L'AUW non è un luogo in cui le donne si ritirano dalla realtà del mondo o dai bisogni della loro comunità. È un luogo di studio, contemplazione e impegno consapevole". Il caso della Asian University for Women sopra descritto segue l'affermazione di Papa Francesco secondo cui "è sempre possibile sviluppare una nuova capacità di uscire da se stessi verso l'altro. Senza di essa non si riconoscono le altre creature nel loro valore proprio, non interessa prendersi cura di qualcosa a vantaggio degli altri, manca la capacità di porsi dei limiti per evitare la sofferenza o il degrado di ciò che ci circonda. L'atteggiamento fondamentale di autotrascendersi, infrangendo la coscienza isolata e l'autoreferenzialità, è la radice che rende possibile ogni cura per gli altri e per l'ambiente, e fa scaturire la reazione morale di considerare l'impatto provocato da ogni azione e da ogni decisione personale al di fuori di sé. Quando siamo capaci di superare l'individualismo, si può effettivamente produrre uno stile di vita alternativo e diventa possibile un cambiamento rilevante nella società" (*Laudato si'*, 208).

4. *Ulteriori implicazioni*

Con la pandemia da Covid-19, la disuguaglianza di genere nel mondo si è esacerbata e complicata in modo crescente. Ciò ha una chiara implicazione per gli istituti di istruzione superiore, che devono sviluppare strategie e iniziative per sostenere ulteriormente la partecipazione delle donne alla leadership delle comunità. Questi istituti dovrebbero avere politiche di accesso basate sul rispetto delle diversità e sull'inclusione per la piena partecipazione professionale delle donne alla formazione terziaria e incoraggiare lo sviluppo accademico del mondo femminile, delle minoranze e delle persone emarginate.

Tenendo conto delle raccomandazioni degli SDGs, la International Commission on Futures of Education dell'UNESCO, che ha definito la prospettiva della comunità internazionale per l'istruzione fino al 2050, ha elencato i seguenti punti chiave per ripensare il sistema educativo nel suo Progress Update pubblicato nel 2020:

- Il ruolo del sistema educativo in una società più ampia: rafforzare l'istruzione pubblica comune.
- L'organizzazione e la governance del sistema educativo: costruire ecosistemi formativi inclusivi.
- Contenuti e metodi di insegnamento e apprendimento: favorire la co-costruzione della conoscenza e la comunicazione pedagogica.
- Nuovi orari per i docenti.
- Ruoli chiave nel settore dell'istruzione superiore.
- L'urgenza della solidarietà globale e della cooperazione internazionale.

Nel novembre 2021, dopo due anni di dialoghi, l'UNESCO ha pubblicato *Reimagining our Futures Together: A New Social Contract for Education* (2021b). I punti focali del documento includono: un futuro educativo più equo, le perturbazioni e le trasformazioni emergenti, le pedagogie della cooperazione e della solidarietà, i curricula e i beni comuni della conoscenza in evoluzione, il lavoro trasformativo degli insegnanti, la salvaguardia e la trasformazione delle scuole, l'educazione attraverso tempi e spazi diversi, la ricerca e l'innovazione, la solidarietà globale e la cooperazione internazionale. Il rapporto sottolinea l'importanza di colmare il divario di genere e di porre rimedio ai danni causati dalla disuguaglianza globale e alle gravi conseguenze della pandemia da Covid-19. Inoltre, esso afferma che le università e gli altri istituti di istruzione superiore devono essere attivi nella costruzione di un nuovo contratto sociale per la formazione e che è essenziale consentire a tutti di partecipare alla costruzione del futuro dell'istruzione.

Ciò richiama le parole pronunciate da Papa Francesco in occasione del suo discorso all'Università di Sophia nel 2019: "Poiché le università rimangono il luogo principale in cui vengono formati i futuri leader, occorre che la conoscenza e la cultura in tutta la loro ampiezza ispirino tutti gli aspetti delle istituzioni educative rendendole sempre più inclusive e capaci di generare opportunità e promozione sociale". Papa Francesco ricorda inoltre che una formazione universitaria di qualità non deve essere privilegio di pochi, ma va costantemente accompagnata dallo sforzo di servire la giustizia e il bene comune, per consentire a tutti di operare nel settore in cui sono chiamati a lavorare. È una responsabilità che riguarda ognuno di noi. Il consiglio di Pietro a Paolo rimane valido anche oggi: non dobbiamo dimenticare i poveri (cfr. Gal 2, 10). La presen-

za delle donne negli istituti di istruzione superiore dovrebbe svolgere un ruolo importante nel promuovere l'emancipazione e la leadership femminile nella società, come simbolo di una formazione inclusiva ed equa, che è esattamente ciò che è richiesto oggi.

Bibliografia

Apostolic Exhortation Evangelii Gaudium of the Holy Father Francis to the Bishops, Clergy, Consecrated Persons, and the Lay Faithful on the Proclamation of the Gospel in Today's World. Vatican Press. 2013. https://www.vatican.va/content/dam/francesco/pdf/apost_exhortations/documents/papa-francesco_esortazione-ap_20131124_evangelii-gaudium_en.pdf

Laudato Si' of the Holy Father Francis on Care for Our Common Home. Dicastero per la Comunicazione - Libreria Editrice Vaticana. 2015. <http://tfhe.net/report/downloads/report/whole.pdf>

Pope Francis' Message to Students at Universitas Sedes Sapientiae at Sophia University (26 novembre 2019). Libreria Editrice Vaticana. <https://www.sophia.ac.jp/eng/news/2019/news1211addressofpope.html>

UNESCO (2017). *Cracking the code: Girls' and women's education in science, technology (STEM).* <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000253479>

UNESCO (2021a). *Women in Higher Education: Has the female advantage put an end to gender inequalities?* UNESCO e UNESCO International Institute for Higher Education in Latin America and the Caribbean (IESALC). <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377182?1=null&queryId=dc716052-a9e6-420e-a943-379fe-45bec59>

UNESCO (2021b). *Reimagining our Futures Together: A New Social Contract for Education.* <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379707>

World Bank/UN Task Force on Higher Education and society (2000). *Higher Education in Developing Countries: Peril and Promise.* <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000120631?2=null&queryId=a24b2adb-b00d-4410-9de3-1806ae2b8bbc>

Argomenti specifici

Pregiudizi, ostacoli, azioni proposte secondo
la prospettiva dell’“equità” e dell’“uguaglianza”

L'equità come fattore chiave per una solidarietà inclusiva

Miki Sugimura

1. Differenza tra uguaglianza ed equità

Uguaglianza ed equità sono spesso usati come sinonimi. Tuttavia, esistono delle differenze tra i due termini: l'uguaglianza si riferisce all'offerta dello stesso livello di opportunità e di sostegno a tutti i segmenti della società. Nel contesto della politica sociale, l'uguaglianza è il diritto di diversi gruppi di persone, come quelli di genere o razza diversi, di godere dei benefici di uno status sociale analogo e di ricevere lo stesso trattamento. L'equità, invece, fornisce diversi livelli di supporto in base alle esigenze specifiche di ciascun individuo o alla sua capacità di ottenere una maggiore parità di trattamento e di risultati.

La differenza tra i due concetti è utilizzata negli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) come una netta distinzione. L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (Agenda 2030) è un insieme di obiettivi di sviluppo internazionale che si estende dal 2016 al 2030, adottato dal Vertice delle Nazioni Unite sullo Sviluppo Sostenibile tenutosi nel settembre 2015, sulla base del successo dei Millennium Development Goals (MDGs). L'Agenda 2030 ha elencato gli "Obiettivi di Sviluppo Sostenibile", che consistono in 17 obiettivi e 169 target per sradicare la povertà e realizzare un mondo sostenibile. Gli SDGs sono obiettivi universali, applicabili non solo ai Paesi in via di sviluppo ma anche a quelli sviluppati, e si impegnano a non trascurare nessuno durante il processo di attuazione.

Al fine di realizzare l'obiettivo di "non trascurare nessuno", l'uguaglianza e l'equità sono concetti indispensabili. In altre parole, per garantire che nessuno venga tralasciato in una società diversificata e per contribuire a uno sviluppo sociale sostenibile, è necessario non solo garantire pari opportunità, ma anche considerare l'uguaglianza dei risultati. Per esempio, l'Obiettivo n. 4 degli SDGs afferma chiaramente l'importanza dell'equità nell'istruzione: "Fornire un'educazione di qualità equa e inclusiva e promuovere opportunità di apprendimento per tutti". Ciò significa rispettare e sostenere il mantenimento della diversità e contemporaneamente includere la diversità nella società nel suo complesso. In questo caso, non si tratta solo dell'uguaglianza nel beneficiare dell'op-

portunità di accedere all'istruzione, ma anche di ricevere un'istruzione equa che tenga conto delle diverse situazioni e necessità di ciascun individuo.

2. *Solidarietà inclusiva verso il bene comune*

Il programma politico promosso dall'enciclica *Laudato si'* si sovrappone a quella degli SDGs. Annett (2016) ha rilevato che la *Laudato si'* chiede un tipo diverso di progresso, che sia “più sano, più umano, più sociale, più integrale” (112), sfuggendo ai confini del “paradigma tecnocratico e alla schiavitù dell'individualismo”.

Poiché lo sviluppo sostenibile è un programma olistico che coniuga la riduzione della povertà, l'inclusione sociale e l'uso sostenibile delle risorse della terra, la *Laudato si'* chiede “un approccio integrato per combattere la povertà, per restituire dignità agli esclusi e nello stesso tempo per prendersi cura della natura” (139). Nelle parole di Papa Francesco, il bene comune comporta “un appello alla solidarietà e un'opzione preferenziale per i più poveri” (158) e Annett afferma che la solidarietà riflette il fatto che siamo interdipendenti piuttosto che indipendenti e, in quanto tale, essa rappresenta il collante che tiene insieme il bene comune. È quindi l'esatto opposto dell'interesse personale.

Ai fini dell'attuazione di un orientamento al bene comune animato da una solidarietà inclusiva, la *Laudato si'* afferma: “Molte cose devono riorientare la propria rotta, ma è prima di tutto l'umanità che ha bisogno di dover cambiare. Manca la coscienza di un'origine comune, di una mutua appartenenza e di un futuro condiviso da tutti. Questa consapevolezza di base permetterebbe lo sviluppo di nuove convinzioni, nuovi atteggiamenti e stili di vita” (202). *L'Evangelii gaudium* afferma: “Dalla nostra fede in Cristo, fattosi povero e sempre vicino ai poveri e agli esclusi, deriva la preoccupazione per lo sviluppo integrale dei più abbandonati della società” (186). È importante considerare la solidarietà inclusiva dal punto di vista dell'equità quando ci si prende cura di coloro che sono trascurati o emarginati nella società. Il termine “inclusivo” deriva dalla parola “inclusione sociale”, intesa come una filosofia di politica pubblica che “sostiene e abbraccia tutti i cittadini come membri della società in modo che non siano isolati o esclusi”. Il termine “inclusione sociale” è diventato popolare in Europa negli anni Ottanta e Novanta come concetto generale che guida le politiche per promuovere e garantire la partecipazione sociale. In questo contesto, l'esclusione sociale è definita come uno stato o un processo dinamico in cui i cittadini sono ostacolati nella partecipazione alle attività sociali e sono spinti ai margini della comunità.

3. Azioni a favore delle donne escluse socialmente/politicamente

Attualmente, quasi tutte le istituzioni e i settori si concentrano sul mondo femminile. Tuttavia, essi sono attenti a considerare diverse categorie di donne e a indirizzare il loro sostegno verso quelle socialmente escluse e più vulnerabili. Sebbene alcuni gruppi minoritari siano benestanti, pur essendo esclusi dal potere politico o dal riconoscimento sociale, la maggior parte dei gruppi esclusi socialmente e politicamente sono anche poveri o esclusi economicamente. Nonostante alcune donne possano appartenere a una famiglia benestante e vivere in condizioni di relativo lusso, nelle culture patriarcali tradizionali avrebbero un controllo indipendente molto limitato sulle risorse economiche e, soprattutto, sarebbero anche economicamente escluse.

3.1. Il caso del Nepal a livello nazionale

Per esempio, in Nepal, considerato come contesto locale, coloro che sono inclusi ed esclusi dalla società possono essere classificati nel modo che segue.

Tabella 1 - *Gli inclusi, gli esclusi e i vulnerabili nel caso del Nepal*

THE INCLUDED	THE EXCLUDEED
<ul style="list-style-type: none"> • Men (especially those from high status groups) • The well-off/higher class • “Dominant Group(s)” as defined in Nepali society by: <ul style="list-style-type: none"> – Caste/ethnicity: <i>Khas Arya</i> – Region: Hill therefore, hill people or <i>Paharis</i> – Religion: Hindu – Language: Nepali – Assets: Land owner • Heterosexuals • Citizens • Persons without disabilities • Adults in prime • People living in the capital, large towns 	<ul style="list-style-type: none"> • Women • The poor/lower class • Marginalized/Excluded Groups as defined in Nepali society by: <ul style="list-style-type: none"> – Caste/ethnicity: Dalits, OBCs and Adibasi Janajatis – Region: Plains, therefore people from the plains or <i>Madhesis</i> – Religion: Muslims and other non-Hindus – Language: Non-Nepali languages – Assets: Landless • LGBTI community • Non-Citizens • Persons without disabilities • Persons with disabilities • People living in remote/difficult geographical locations (e.g. Far West and Karnali)

(segue)

THOSE NOT VULNERABLE	THOSE NOT VULNERABLE
<ul style="list-style-type: none"> • People living in areas not affected by earthquakes, floods or droughts • Non-HIV affected people • Those not employed in sex work or trafficked • Adults in prime 	<ul style="list-style-type: none"> • People living in areas affected by earthquakes, floods or droughts • HIV affected people • Sex workers or trafficked people • Children, adolescents, older people

Fonte: Gruppo di lavoro sull'uguaglianza di genere e l'inclusione sociale, 2017, p. 15.

Secondo il Gender Equality and Social Inclusion (GESI) Working Group, gran parte del lavoro che i Partner per lo Sviluppo hanno svolto sull'uguaglianza di genere e l'inclusione sociale in Nepal dal 2006 ha previsto tre catalizzatori interconnessi per realizzare il cambiamento: 1) aumentare l'accesso alle opportunità di sostentamento e ai benefici per le donne, i poveri e i gruppi esclusi; 2) fornire una piattaforma alle donne, ai poveri e ai gruppi esclusi affinché possano essere coinvolti in modo significativo, influenzare e rendere responsabili le istituzioni che plasmano le loro opzioni di vita, e 3) creare mutamenti nelle "regole del gioco" che perpetuano la discriminazione di genere e l'esclusione sociale (GESI Working Group, 2017, p. 39). Il Dipartimento per lo Sviluppo Internazionale del Nepal (Department for International Development of Nepal) ha aggiunto un nuovo quadro particolarmente utile per correlare il programma di inclusione con l'impegno degli SDGs di "non trascurare nessuno". Esso invita all'inclusione economica e a un migliore accesso ai servizi di base per migliorare il più rapidamente possibile la vita quotidiana degli individui e dei gruppi esclusi. Chiede inoltre di lavorare a lungo termine sulle strutture formali e informali, sulle norme sociali, sulla legislazione e sulle istituzioni discriminatorie e sugli insediamenti politici discriminatori che continuano a escludere e a "trascurare" alcuni gruppi. In ogni caso, questo quadro contiene un ulteriore elemento: una migliore comprensione basata su dati, contesto e prove, un aspetto estremamente importante per il Gruppo di lavoro GESI, che tuttavia non ha ancora ricevuto l'attenzione collettiva necessaria.

Tabella 2 - *SDG: Leave No One Behind (OSS: Non trascurare nessuno)*
Quadro del Department for International Development of Nepal

Leave No One Behind - reaching those furthest behind first		
Participation and Agency		
UNDERSTAND for action: <i>Data, Context, Evidence</i>	EMPOWER for change: <i>Voice, Empowerment, Accountability</i>	INCLUDE for opportunity: <i>Inclusive Growth, Institutions and Services</i>
Strengthen statistical capacity and use of <i>disaggregated</i> data to track and report progress	<i>Increase voice, choice and control. Engage in programme design, delivery, M&E and beneficiary feedback</i>	Promote <i>inclusive growth and economic inclusions</i>
Establish <i>who is being</i> left behind, where, and why they are excluded	Shift harmful <i>social norms</i> and reform discriminatory legislation and institutions	Promote inclusive <i>political settlements, institutions, systems</i> and stability
Build evidence to identify <i>what works</i> in different contexts	Support Civil Society to represent & support those left behind and <i>hold governments and implementers to account</i>	Ensure access to <i>inclusive basic services</i> , accessible infrastructure and <i>social protection</i>
Partnerships and Accountability		

Fonte: Gruppo di lavoro sull'uguaglianza di genere e l'inclusione sociale, 2017, p. 41.

3.2. Il caso dell'Unione europea a livello territoriale

L'Unione europea, in quanto organizzazione territoriale, è totalmente impegnata nell'attuazione dei quattro settori cardine delineati nel Gender Action Plan 2016-2020 (GAP II) attraverso le sue azioni verso l'esterno:

1. Garantire l'integrità fisica e psicologica delle ragazze e delle donne.
2. Promuovere i diritti sociali ed economici/l'emancipazione di donne e ragazze.
3. Rafforzare la voce e la partecipazione di donne e ragazze.
4. Cambiare la Cultura Istituzionale in modo da rispettare più efficacemente gli impegni assunti dall'UE.

Il GAP II è stato recentemente integrato nel New Action Plan on Gender Equality and Women's Empowerment in External Action 2021-2025 (GAP III), che mira ad accelerare i progressi nell'emancipazione di donne e ragazze e a salvaguardare i progressi compiuti nell'uguaglianza di genere nei 25 anni successivi all'adozione della Beijing Declaration and Platform for Action. Secondo l'UE, "sebbene alcuni progressi significati-

vi, benché disomogenei, siano stati conseguiti per quanto riguarda la promozione dei diritti delle donne e delle ragazze, nel mondo nessun Paese è sulla buona strada per raggiungere l’uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze entro il 2030. Inoltre, le conseguenze sanitarie e socioeconomiche della crisi da Covid-19 stanno colpendo in maniera sproporzionata le donne e le ragazze. Per esempio, dato che sono in prevalenza le donne a essere occupate nel lavoro informale e in settori vulnerabili, la perdita di posti di lavoro è nel loro caso di 1,8 superiore a quella degli uomini. Tra le donne il tasso di povertà potrebbe aumentare del 9,1%” (Commissione europea, 2020). L’Alto Rappresentante/Vicepresidente della Commissione europea Josep Borrell ha dichiarato che “garantire gli stessi diritti a tutti responsabilizza le nostre società. Le arricchisce e le rende più sicure. Questo è un dato di fatto che va al di là di principi o doveri morali. La partecipazione e la leadership delle donne e delle ragazze è essenziale per garantire democrazia, giustizia, pace, sicurezza, prosperità e un pianeta più verde. Grazie a questo nuovo piano d’azione intendiamo accelerare e incentivare i progressi verso la parità di genere” (Commissione europea, 2020).

4. ‘Diversità, equità e inclusione’ come obiettivi comuni da perseguire insieme al prendersi cura

Oggi i temi della diversità, dell’equità e dell’inclusione vengono riconosciuti da diversi soggetti interessati. Oltre alle attività a livello nazionale e multilaterale, come quelle nei Paesi in via di sviluppo, illustrate nella sezione precedente, vi sono ora molti esempi in cui il settore privato, per esempio le imprese, sta incorporando nelle proprie attività principi che enfatizzano il rispetto della diversità. La leadership femminile è sempre più spesso oggetto di discussione anche nel contesto dello sviluppo e dell’utilizzo delle risorse umane nell’ambito privato. Il rapporto tra maggioranze e minoranze viene esaminato da diverse prospettive, come la lingua, la religione, il genere e la classe, e si cercano misure di convivialità multiculturale.

Si prevede che questa tendenza, associata alle attività finalizzate al raggiungimento degli obiettivi fissati negli SDGs, diventerà sempre più attiva negli anni che precedono il 2030. Dobbiamo fare attenzione che non finisca per diventare un obiettivo formale o fittizio per ottenere profitti. La *Evangelii gaudium* afferma: “I meccanismi dell’economia attuale promuovono un’aspirazione del consumo, ma risulta che il consumismo sfrenato, unito all’inequità, danneggia doppiamente il tessuto sociale. In tal modo la disparità sociale genera prima o poi una violenza che la corsa agli armamenti non risolve né risolverà mai. Essa serve solo

a cercare di ingannare coloro che reclamano maggiore sicurezza, come se oggi non sapessimo che le armi e la repressione violenta, invece di apportare soluzioni, creano nuovi e peggiori conflitti. Alcuni semplicemente si compiacciono incolpando i poveri e i Paesi poveri dei propri mali, con indebite generalizzazioni, e pretendono di trovare la soluzione in una 'educazione' che li tranquillizzi e li trasformi in esseri addomesticati e inoffensivi. Questo diventa ancora più irritante se gli esclusi vedono crescere questo cancro sociale che è la corruzione profondamente radicata in molti Paesi – nei governi, nell'imprenditoria e nelle istituzioni – qualunque sia l'ideologia politica dei governanti” (60). In questo caso, se da un lato l'importanza degli SDGs è ovvia, dall'altro dobbiamo fare in modo che questi obiettivi comuni non si trasformino in mere formalità. Ciò richiede una solidarietà inclusiva basata su prospettive di umanità e di assistenza.

Bibliografia

Annett, A (2016). *Laudato Si' and Inclusive Solidarity: the Ideology of the Market and the Reality of Inequality. The Pontifical Academy of Social Sciences.* <https://www.pass.va/content/dam/casinapioiv/pass/pdf-volumi/studia-selecta/studiaselecta01pass.pdf> (ripreso il 16 gennaio 2022).

Apostolic Exhortation Evangelii Gaudium of the Holy Father Francis to the Bishops, Clergy, Consecrated Persons and the Lay Faithful on the Proclamation of the Gospel in Today's World. Vatican Press. 2013. https://www.vatican.va/content/dam/francesco/pdf/apost_exhortations/documents/papa-francesco_esortazione-ap_20131124_evangelii-gaudium_en.pdf

European Commission (2020). *Gender Action Plan – putting women and girls' rights at the heart of the global recovery for a gender-equal world.* https://ec.europa.eu/international-partnerships/news/gender-action-plan-putting-women-and-girls-rights-heart-global-recovery-gender-equal-world_en (ripreso il 17 gennaio 2022).

Gender Equality and Social Inclusion Working Group (2017). *A common framework for gender equality and social inclusion.* GESI Working Group.

Laudato Si' of the Holy Father Francis on Care for Our Common Home. Dicastero per la Comunicazione - Libreria Editrice Vaticana. 2015. <http://tfhe.net/report/downloads/report/whole.pdf>

Le donne nella scienza e nel mondo accademico

Anna Berga Timoneda, Pilar Bontá, Silvana Zanlungo Matsuhira

Introduzione

Oggi le donne rappresentano una percentuale dominante nelle aule universitarie di gran parte del mondo. Indubbiamente, il massiccio accesso delle donne alle università registrato negli ultimi anni ha significato un importante progresso in termini di diritti umani, giustizia sociale e progresso economico. Ma, come afferma l'ultimo studio dell'UNESCO sulle donne nell'ambito dell'istruzione superiore, il vantaggio si esaurisce qui, poiché “equal access is not enough for the fulfilment of equal opportunities in all areas of society” (UNESCO, 2021).

Nonostante il notevole aumento della partecipazione femminile al mondo dell'istruzione superiore, c'è ancora molta strada da fare per raggiungere l'uguaglianza di genere nel panorama accademico. Sebbene i dati dimostrino che negli ultimi anni il numero di donne che hanno conseguito un dottorato di ricerca è aumentato in modo significativo, esse rappresentano ancora una minoranza tra i dottori di ricerca nella maggior parte dei Paesi OCSE (UNESCO, 2021, p. 24). Di conseguenza, nonostante il consistente ingresso delle donne nel mondo accademico, si riscontra ancora il ben noto effetto “*leaky pipeline*”: la perdita di talento femminile a mano a mano che si sale la scala della carriera accademica (She Figures, 2021). Nonostante i cospicui sforzi compiuti a diversi livelli e i progressi realizzati negli ultimi anni per quanto riguarda il ruolo delle donne nel mondo accademico, il cammino da percorrere per invertire la tendenza alla sottorappresentazione femminile nel personale di ricerca, nelle cattedre o nelle posizioni decisionali (rettorati) delle università è ancora lungo.

Le barriere che lo impediscono sono strutturali, culturali e, di conseguenza, spesso invisibili. Il famoso effetto “soffitto di cristallo” illustra la discriminazione di genere o i pregiudizi che le donne trovano come ostacolo all'accesso alle posizioni decisionali. La rappresentanza femminile nelle posizioni di potere all'interno del mondo accademico è inferiore a quella che si riscontra nel mondo sociale e imprenditoriale, dal momento che le università e i centri di ricerca sono un'immagine speculare della società.

Oltre a questa scarsa rappresentanza nel mondo accademico (segregazione verticale), esiste anche un noto *bias* nella rappresentazione di uomini e donne in base alle aree di conoscenza (segregazione orizzontale). Questo bias di genere viene percepito già in giovane età, al momento della scelta della carriera universitaria, ed è dimostrato dalla sovrarappresentazione femminile nei campi delle discipline umanistiche e dell'istruzione e, al contrario, dalla sottorappresentazione delle giovani donne nelle discipline STEM (science, technology, engineering and mathematics) (UNESCO, 2019). Questa segregazione orizzontale è un chiaro esempio di come l'interiorizzazione e la naturalizzazione degli stereotipi di genere, attribuiti alle diverse aree di conoscenza di ragazzi e ragazze, nonché dei pregiudizi e delle idee preconcepite, finiscano per generare aspettative diverse riguardo alla scelta delle discipline da studiare e del futuro lavoro fin dalle prime fasi della vita.

La sottorappresentazione delle donne provenienti da settori scientifici e tecnologici nelle aule universitarie permane per tutta la carriera accademica. Mentre la segregazione verticale lascia le donne sottorappresentate nelle posizioni più elevate della scala accademica (la media europea dei professori ordinari è del 26,2%), la segregazione orizzontale fa sì che la rappresentanza femminile rimanga molto esigua in alcuni campi di studio, con conseguenze negative sulle future opportunità di carriera, nonché sui bias di ricerca e sulla perdita di talenti. Pertanto, sebbene in alcuni Paesi la parità sia già stata raggiunta a livello di dottorato, le donne rappresentano solo il 22,4% dei laureati con dottorato di ricerca nei settori delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, o il 30% in ingegneria. Analizzando come questi bias di genere in base all'area di studio permangano fino ai vertici della gerarchia accademica tra i professori ordinari, osserviamo che la percentuale più elevata di donne si trova nell'ambito delle discipline umanistiche (35%) e delle scienze sociali (30,9%) e la più esigua in quello delle scienze (22%) e dell'ingegneria e tecnologia (17,9%) (She Figures 2021).

La segregazione verticale si riflette anche nella sottorappresentazione della componente femminile nelle posizioni dirigenziali. Secondo la European University Association (USA), nel 2020 solo il 15% dei rettori delle università associate in 48 Paesi erano donne, rispetto all'85% della popolazione maschile. In America Latina, la situazione è leggermente migliore secondo i dati dell'indagine dell'UNESCO IESALC 2020, che dimostrano che il 18% delle università pubbliche di questa regione ha un rettore donna. Il risultato è stato ottenuto su un campione di nove Paesi dell'America Latina: Argentina, Brasile, Cile, Colombia, Costa Rica, Messico, Panama, Perù e Venezuela (UNESCO IESALC, 2021).

Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 affermano, nell'Obiettivo n. 5, l'uguaglianza di genere intesa non solo come un diritto umano fondamentale, ma anche come uno dei pilastri essenziali per la costruzione di un mondo pacifico, prospero e sostenibile. Pertanto, la promozione dell'uguaglianza di genere non è solo una questione di giustizia sociale, ma anche di progresso economico e sociale e il ruolo delle università e del mondo accademico è importante in questa trasformazione volta a creare un mondo migliore. Da un lato, occorre rompere i cosiddetti "soffitti di cristallo" che persistono e rendono difficile l'accesso delle donne alle posizioni di responsabilità e al processo decisionale. In secondo luogo, è necessario superare gli stereotipi di genere che costruiscono un immaginario sociale che induce il collettivo femminile a scartare i campi di studio STEM e comporta altresì che gli studenti maschi optino raramente per carriere legate al lavoro sociale, come l'educazione della prima infanzia o l'infermieristica. Queste carriere legate al "prendersi cura" sono state associate a valori "femminili" ma, senza dubbio, per costruire un mondo migliore è necessario contare sia sugli uomini sia sulle donne, in base al principio di corresponsabilità.

In questo capitolo analizzeremo alcune delle principali barriere che persistono e continuano a generare disuguaglianze nel mondo accademico. Nella seconda parte, presenteremo due esperienze di "buone pratiche" in Cile e Catalogna (Spagna), per mostrare come le nostre università stiano lavorando per passare dall'impegno alla cultura dell'uguaglianza.

1. Nodi e barriere cruciali

L'inserimento delle donne nel sistema di istruzione superiore è un fenomeno relativamente recente nella storia del mondo. Solo a metà del XX secolo il mondo femminile ha iniziato a partecipare alla vita universitaria, soprattutto in alcuni settori legati all'istruzione e alle scienze sociali. Tuttavia, dopo circa 60 anni, in campo accademico esistono ancora notevoli disparità (González García et al., 2002). Sebbene vi siano aree disciplinari con una maggiore equità tra uomini e donne, è evidente che gli organi accademici e la loro produzione continuano a registrare una presenza prevalentemente maschile (Arriagada, 2016). In questo contesto, appare rilevante passare in rassegna alcuni fenomeni che permettono di comprendere le disuguaglianze di genere che si riproducono nel sistema dell'istruzione superiore e, principalmente, nel mondo accademico.

1.1. Il sessismo istituzionalizzato

Il sessismo è la riproduzione di una generica disuguaglianza, in altre parole una discriminazione nei confronti di uno dei due generi, fondata su un insieme di valori e meccanismi che legittimano la superiorità e l'inferiorità sessuale e che si basano sulla valutazione del genere delle persone, mantenendo il sesso femminile in una situazione di inferiorità, subordinazione e sfruttamento (Maceira Ochoa, 2004).

Nel mondo moderno, il sessismo non è un evento isolato o eccezionale, ma una pratica di routine che si riproduce e si naturalizza quotidianamente. Si tratta di percezioni e prassi di buon senso – sostenute dalla certezza di una distinzione naturale tra donne e uomini – che stabiliscono luoghi gerarchici tra i sessi e postulano una posizione di supremazia del maschio (Buquet et al., 2018). In questo senso, il sessismo è un fenomeno di tipo performativo: si realizza nell'azione; è nella vita quotidiana, nell'intricata rete delle interazioni sociali che esso si manifesta, si consuma e si riproduce (Mingo e Moreno, 2017, in Buquet et al., 2018).

Il sessismo ha conseguenze di vasta portata nel sistema universitario e accademico, poiché si riproduce alla base delle relazioni sociali. Sebbene sia difficile da misurare, esso si concretizza giorno dopo giorno nell'esperienza vissuta delle donne, incidendo non solo sulla loro qualità di vita, ma anche producendo veri e propri ostacoli allo sviluppo di una carriera accademica di successo. Gli ambienti universitari sono principalmente governati da relazioni gerarchiche e logiche autoritarie. La struttura stessa di questo istituzionalismo nelle università è pertanto uno spazio fertile per la riproduzione e la naturalizzazione del sessismo (Buquet et al., 2018).

In questo senso, è pertinente parlare di sessismo istituzionalizzato, poiché si tratta di pratiche che rispondono a discorsi egemonici sulla distinzione tra i sessi che in qualche modo introducono pregiudizi di genere nello spazio accademico, producendo, nelle traiettorie di vita, disuguaglianze che colpiscono le donne. Per questo motivo, la partecipazione femminile nelle attuali accademie e università continua a essere conflittuale perché porta con sé proprio questa rivendicazione, ovvero la denuncia di una struttura accademica che è stata costruita sulla base della sistematica emarginazione delle donne, legittimata da discorsi e argomenti egemonici, omogenei e misogini che persistono nel mondo di oggi, tradotti in quello che oggi possiamo definire sessismo istituzionalizzato (Buquet et al., 2018).

1.2. Il prendersi cura e la corresponsabilità

La pandemia da Covid-19 ha reso necessario l'isolamento sociale per impedire la diffusione del virus, il che ha comportato un aumento della cri-

si dell'assistenza e della sua visibilità. Questa situazione ha portato a un deterioramento della qualità della vita e della salute mentale delle persone, in particolare di coloro che hanno responsabilità di cura, che sono, per la maggior parte, donne. Lo spazio accademico non fa eccezione; anzi, negli ultimi anni, questa è stata una delle rivendicazioni più visibili nelle pubblicazioni, a dimostrazione dell'impatto che la reclusione ha avuto sulla produzione scientifica e sulla carriera accademica femminile¹. Per conciliare la vita accademica con quella personale e familiare, oltre a soddisfare gli stereotipi e i requisiti di genere, le donne hanno dovuto compiere grandi sforzi per affrontare il peso emotivo, psicologico e fisico delle sfide lavorative e personali.

In questo contesto, la promozione di dinamiche di corresponsabilità e di pratiche che sostengono una maggiore equità nella distribuzione dei compiti all'interno del nucleo familiare sono passi fondamentali per progredire verso relazioni più giuste ed eque, e verso un orizzonte di maggiore benessere che permetta a tutti noi di assumere l'impegno e la responsabilità di salvaguardare la sostenibilità della vita. In questa sfida, le università e il mondo accademico giocano un ruolo centrale, poiché la loro missione è quella di educare le persone e produrre conoscenze che promuovano e favoriscano la piena crescita e lo sviluppo delle società, contribuendo al riconoscimento della cura e rafforzando le pratiche di corresponsabilità che demistificano l'assegnazione dei ruoli e ci invitano a procedere collettivamente lungo un percorso di pari opportunità.

Procedendo con Lisa Sowle Cahill, María Clara Bingemer e Barbara Schellhammer, nel capitolo *La definizione di "prendersi cura"*, la sfida in termini strategici implica non solo "prendersi cura degli altri", ma anche evidenziare la pratica del "prendersi cura di sé", salvaguardando la cura di sé e il benessere personale di coloro che "si prendono cura", perché per prendersi cura degli altri, dobbiamo prima impegnarci nella cura di noi stessi. Questa considerazione è un elemento chiave per promuovere la giustizia e la consapevolezza sociale, il rispetto reciproco e il bene comune, principi fondamentali dell'enciclica *Laudato si'* di Papa Francesco (Sulla cura della nostra casa comune).

Infine, da un punto di vista istituzionale, Inés Lozano (2016) suggerisce la necessità di compiere progressi in termini di assistenza e riconciliazione attraverso il sostegno e le risorse del sistema universitario, come asili o centri diurni, nonché una maggiore flessibilità degli orari, e politiche di genere più basate sul principio di corresponsabilità come pratica necessaria per la costruzione di relazioni eque e corrette.

¹ Alcune delle pubblicazioni riguardanti l'impatto della pandemia sul mondo accademico sono disponibili tramite i link della bibliografia.

1.3. Stereotipi di genere nelle attività accademiche e di ricerca

Gli stereotipi di genere sono caratteristiche socialmente costruite o imposte sulla base della differenza tra i sessi, cui viene attribuito un carattere “naturale” o biologico che determina in qualche modo come gli uomini e le donne dovrebbero essere. In questo modo, si omette la dimensione storica, culturale e strutturata di questi attributi, assegnando loro un carattere stabile, fisso e permanente, con una valenza indiscutibile e immutabile (Maceira Ochoa, 2004). Come affermano Lucia Corno e Paolo Gomasasca nel capitolo *Stereotipi di genere e barriere alla leadership femminile*, gli stereotipi di genere impliciti (inconsci) o espliciti (approvati consapevolmente) sono fondamentali per analizzare le dimensioni nascoste della disuguaglianza di genere (valori, credenze, atteggiamenti e pratiche che mantengono le gerarchie di potere). Questi stereotipi e gerarchie di genere si producono e riproducono in tutti gli ambiti della vita, compresi quelli scientifici e accademici, dove si registrano divari significativi che dimostrano la persistenza della segregazione verticale e orizzontale.

Nonostante un aumento della partecipazione delle donne nell’ambito dell’istruzione superiore e una maggiore diversificazione della cultura accademica, l’università è ancora considerata uno spazio in cui le donne sono sottorappresentate nelle posizioni chiave e la loro partecipazione alla costruzione della conoscenza continua a essere minoritaria e sottovalutata (Muñoz-García, 2020). Altri studi dimostrano inoltre che la percentuale di donne con contratti a tempo pieno e con la qualifica di professore ordinario è ridotta (Aper e Fry, 2003, in Muñoz-García, 2020), oltre a evidenziare la presenza di differenze nei processi gerarchici (Gaskell, 2013, in Muñoz-García, 2020). Queste lacune possono essere spiegate come il prodotto della riproduzione del sessismo e della conseguente socializzazione di genere che ha imposto una struttura patriarcale e binaria della realtà. Inoltre, l’inserimento delle donne negli spazi universitari è motivato dal loro naturale talento nel prestare aiuto e assistenza, non dal loro contributo come accademiche e ricercatrici; non è un caso che ancora oggi – a distanza di quasi 150 anni – nei contesti universitari si continui a riprodurre l’idea che “le donne fanno e gli uomini pensano” e che il lavoro interno dell’università venga lasciato a carico delle donne, che acquisiscono responsabilità e compiti connessi al prendersi cura, peraltro svalutati rispetto alle attività di ricerca (Husu e Hearn, 2019; Mandiola et al., 2019, in Muñoz-García, 2020).

Il superamento del sessismo in ambito accademico e nel sistema di istruzione superiore implica l’approfondimento di situazioni quotidiane normalmente invisibili, talvolta inconsapevoli, inosservate, non problematizzate, messe a tacere, radicate in credenze, miti, assunti, visioni e

atteggiamenti presunti e difficili da esplicitare; quindi, implica la disponibilità ad autovalutarsi, a mettersi in discussione e a destrutturare i propri comportamenti (Maceira Ochoa, 2004).

2. *Progressi: la condivisione delle buone pratiche*

2.1. Politiche di parità di genere in Catalogna (Spagna): il Comitato Donne nella Scienza (Women in Science Committee) del Consiglio Interuniversitario della Catalogna (Dr. Anna Berga Timonedà)

Ci sono ancora molti dibattiti, all'interno e all'esterno delle università, che sottovalutano o minimizzano la disuguaglianza. Si afferma che le pari opportunità sono garantite dalla legge, che il vero cambiamento avverrà con il passaggio generazionale e che le politiche di parità nelle università devono esistere, ma ci sono sempre altre priorità strategiche.

Avendo 16 anni di esperienza e in qualità di membri del Comitato Donne nella Scienza in Catalogna, siamo convinte che questo problema non sia solo una questione di tempo, perché il tempo da solo non lo risolverebbe. Dobbiamo comprendere il ruolo strategico e centrale della parità nelle politiche pubbliche.

Il Consiglio Interuniversitario della Catalogna è l'organo di coordinamento del sistema accademico catalano e di consultazione e consulenza del Governo della Generalitat de Catalunya nelle questioni universitarie.

Il Comitato Donne nella Scienza² è stato creato nel 2005 ed è responsabile dello sviluppo delle politiche di parità di genere nel campo dell'istruzione superiore e della ricerca.

Il Comitato è composto da un rappresentante di ogni università catalana (12), da un rappresentante dei centri CERCA (Centri di Ricerca della Catalogna) e da rappresentanti di diversi dipartimenti del governo catalano (tra cui il Dipartimento della Ricerca, il Dipartimento delle Università, l'Agenzia Catalana per la Qualità e l'Istituto Catalano per la Donna).

Le funzioni del Comitato comprendono:

– la consulenza alle istituzioni del sistema universitario catalano sulla questione della parità di genere nell'insegnamento, nella ricerca e nella gestione delle università;

– la conduzione, il coordinamento e il monitoraggio dei Programmi per la Parità di Genere in tutte le università e i centri di ricerca;

² Women in Science Committee from the Inter-University Council of Catalonia. http://sac.gencat.cat/sacgenca/AppJava/organisme_fitxa.jsp?codi=18144

– la promozione e la sorveglianza dell'integrazione del mainstreaming di genere nei programmi di studio.

Il nostro Comitato è un pioniere nel sistema dell'istruzione superiore, poiché vi sono rappresentate tutte le università (pubbliche e private) e sono coinvolte agenzie governative come l'Istituto Catalano per la Donna o l'Agenzia per la Garanzia della Qualità Universitaria (AQU).

Attualmente tutte le 12 università e i centri CERCA dispongono di Unità o di Osservatori di Parità, e la maggior parte delle università catalane ha già implementato il secondo Programma di Parità e il terzo è in fase di elaborazione. Fin dall'inizio, il ruolo del Comitato Donne nella Scienza è stato fondamentale nel promuovere e coordinare il processo di attuazione dei programmi di parità all'interno del sistema universitario catalano e nel garantire l'effettiva uguaglianza tra uomini e donne nell'insegnamento e nella ricerca.

Alcuni dei risultati più significativi raggiunti sono:

– Un sistema concordato di indicatori per misurare la situazione femminile nelle università e per effettuare ricerche.

– Uno dei progetti più recenti e ambiziosi del Comitato è stato quello di concordare un sistema di indicatori per valutare la condizione della donna nelle università e nei centri di ricerca comparabili a livello europeo. Abbiamo lavorato molto al nostro interno per concordare e raggiungere il consenso sugli indicatori più rilevanti allo scopo di arrivare al nostro obiettivo: informare la comunità accademica e la società sulla situazione delle donne nella scienza, al fine di aumentare la consapevolezza dell'esistenza di questioni irrisolte.

– Integrazione del mainstreaming di genere nei piani di studio (*curricula*). La Legge catalana sull'effettiva parità tra donne e uomini (*Llei d'igualtat efectiva de dones i homes*) (2015) è una legge molto progressista e il nostro Comitato ha avuto un ruolo importante nel suo disegno. Siamo stati presenti durante l'elaborazione della legge, poiché chiamati a presentarci al Parlamento catalano per esprimere la nostra opinione sull'articolo di legge in materia di università. È stata approvata nel 2015 e una delle sue pietre miliari – una novità per le università europee – è che, dal momento della sua promulgazione, ha reso obbligatorio che ogni università, quando presenta un nuovo Corso di Laurea affinché sia valutato dall'Agenzia per la Qualità onde ottenerne l'accreditamento, debba dimostrare come il mainstreaming di genere sia stato incorporato nei piani di studio.

Allo scopo di garantire la conformità a questo requisito legale e la sua promozione, abbiamo invitato un rappresentante dell'Agenzia Catalana di Garanzia della Qualità Universitaria (AQU) a diventare membro del

nostro Comitato. Con la consulenza del Comitato Donne nella Scienza, l'Agencia ha creato una Commissione di esperti provenienti da diversi ambiti del sapere (scienze sociali, tecnologia ecc.) per l'integrazione della prospettiva di genere nell'insegnamento. Inoltre, essa ha lanciato una guida per le università denominata, appunto, *General Framework for the Incorporation of the Gender Perspective in University Teaching*, che costituisce un riferimento a livello internazionale ed è riconosciuta come una best practice dall'EIGE.

Questo quadro di riferimento sottolinea come la prospettiva di genere possa essere introdotta nei piani di studio in diversi gradi. Secondo la nuova legge sulla parità, è obbligatorio per le università, in caso di valutazione da parte dell'Agencia, dimostrare di aver svolto il lavoro previsto. In caso contrario, esse sono costrette a presentare un piano dettagliato, che indichi come e quando si intende adempiere a questo obbligo legale, necessario per superare la valutazione.

Come possiamo realizzare i cambiamenti?

È possibile farlo introducendo nei piani di studio nuove materie concrete sull'uguaglianza e sulla prospettiva di genere. Inoltre, si può agire in modo trasversale, modificando la metodologia di insegnamento o talvolta variando le bibliografie dei testi, dato che è stato dimostrato che i testi di riferimento femminili sono normalmente molto meno numerosi di quelli maschili. In aggiunta, è necessario effettuare una revisione dei contenuti dei corsi di storia, arte, scienza ecc.: in tutti gli ambiti del sapere il contributo delle donne è stato invisibile. Tutti conosciamo Marie Curie, non è vero? Ma, per esempio, la maggior parte dei giovani delle nostre università non è in grado di nominare un'altra scienziata.

Per lanciare e far progredire gli obiettivi di uguaglianza di genere e a dimostrazione dell'impegno politico nei confronti di questa strategia pubblica, il governo catalano ha anche lanciato un nuovo importante premio per le migliori pratiche di insegnamento universitario secondo una prospettiva di genere, denominato "M^a Encarna Sanahuja Yll"³. L'obiettivo del premio è quello di stimolare i dipartimenti universitari a mettere in atto queste pratiche (oggi un obbligo di legge) ricevendo benefici e incentivi quale ricompensa economica per il lavoro svolto (ventimila euro) e il riconoscimento e la visibilità per le buone pratiche di insegnamento in un'ottica di genere.

– La violenza contro le donne:

Il Comitato ha intrapreso diverse azioni in questo ambito. Un esempio sono gli accordi interuniversitari firmati tra tutte le università catalane per facilitare il libero cambio di istituto universitario per le studentesse vittime

³ <https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/7911/1752322.pdf>

di violenza di genere e per i loro figli a carico, e vengono applicati anche nei casi di molestie sessuali (come previsto dalla recente legge catalana 17/2020 sul diritto delle donne per eliminare la violenza di genere).

Conclusione

Una sfida enorme, non soltanto in ambito universitario, ma anche a livello sociale, è quella di far sì che l'uguaglianza abbia un ruolo strategico e centrale nelle politiche pubbliche. Il Comitato si è concentrato sulla necessità di garantire che le università siano in grado di mantenere le loro unità per la parità e di assegnare ad esse risorse sufficienti affinché svolgano i loro compiti in conformità con la legislazione, in quanto responsabili dell'attuazione dei programmi per la parità di genere.

Una delle principali sfide future del Comitato è quella di concentrarsi sulla Legge catalana sull'effettiva parità tra donne e uomini (17/2015) e sulla Legge contro la violenza sulle donne (2020), recentemente modificata, onde garantire la loro attuazione. Questa seconda normativa prevede un chiaro obbligo di prevenire e agire in questo ambito all'interno delle università.

2.2. Pontificia Universidad Católica de Chile (Pilar Bontá e Silvana Zanlungo Matsuhiro)

I principi costitutivi della Pontificia Universidad Católica de Chile, contenuti nella Costituzione apostolica (*Ex corde ecclesiae*, 2011)⁴ e i valori dichiarati nel Codice d'Onore⁵ riflettono l'importanza per l'UC di promuovere l'equità di genere, procedendo gradualmente verso trasformazioni culturali che consentano una maggiore giustizia e diversità nelle nostre società.

Nel corso del 2018 si sono verificate una serie di mobilitazioni femministe, da cui la Pontificia Universidad Católica de Chile non è rimasta esclusa (Leibe e López, 2021). Certamente le manifestazioni, a livello nazionale e internazionale e la conseguente presa di possesso della Central House sono state tappe fondamentali per agire e accelerare il ritmo dei progressi in questo settore. Nel corso del primo semestre del 2018 è stata costituita la Women and Academia II Commission, il cui lavoro si è concluso con una relazione scritta di proposte⁶, presentate all'Honorable

⁴ La Costituzione apostolica di S.S. Giovanni Paolo II è disponibile al seguente indirizzo <http://secretariageneral.uc.cl/documento/normas-generales/115-constitucion-ex-corde-ecclesiae/file>

⁵ Il Codice d'Onore UC è disponibile all'indirizzo: <https://www.uc.cl/codigo-de-honor/>

⁶ La relazione è disponibile al seguente indirizzo: https://equidaddegenero.uc.cl/wp-content/uploads/2020/04/Informe-Mujer-en-la-Academia-UC-DEFINITIVO_IMP-1.pdf

Superior Council, occasione in cui è stata approvata l'implementazione di ciascuna delle linee guida per la promozione delle donne nello sviluppo accademico e nel progetto educativo dell'Università (DR 149/2019)⁷. Nel primo semestre del 2019 è stata creata la Directorate of Gender Equity, DGE, sotto il Vice-rettorato accademico (DR 161/2019)⁸, un risultato fondamentale che garantisce sostenibilità e un'organizzazione istituzionale alle sfide legate al genere, promuovendo un lavoro articolato e trasversale.

La missione del DGE è triplice: promuovere l'equità di genere e le pari opportunità nel corpo accademico e nel progetto educativo, aumentando la partecipazione delle donne al mondo universitario e ai ruoli di potere; favorire la compatibilità delle esigenze lavorative accademiche con la vita personale e familiare; il graduale inserimento della prospettiva di genere nella pianificazione curriculare e nei processi di insegnamento-apprendimento.

Il DGE ha sviluppato una collaborazione con altre unità centrali dell'Università, come l'Unità per la Prevenzione e il Sostegno delle Vittime di Violenza Sessuale. Esso opera inoltre nella Commissione per la Parità di Genere del Consiglio dei Rettori delle Università cilene⁹ (CRUCH)¹⁰, cui partecipano 30 atenei di eccellenza con grande esperienza nell'ambito dell'istruzione superiore. Inoltre, il DGE partecipa alla Gender Commission of the G9 Network, formata da nove università cilene. Il lavoro strategico e collettivo di queste reti è stato fondamentale per il progresso coordinato della parità di genere negli istituti di istruzione superiore del Paese.

Considerando che uno dei focus strategici del DGE è legato all'aumento della partecipazione delle donne nel personale universitario, nel corso del 2020 e in collaborazione con il Directorate of Academic Development (DAD) e il Directorate of Institutional Analysis, è stata condotta una ricerca sui processi di assunzione negli atenei nel periodo 2015-2019¹¹. Sono state incorporate analisi nazionali e internazionali allo sco-

⁷ Le linee guida sono pubblicate nel Decreto rettorale 149/2019, disponibile su <https://equidaddegenero.uc.cl/wp-content/uploads/2020/04/DR-149-2019-Directrices-para-promocin-de-la-mujer-en-la-UC.pdf>

⁸ Il DR è pubblicato sul sito <https://equidaddegenero.uc.cl/wp-content/uploads/2020/04/DR-161.2019-Aprueba-Reglamento-Interno-de-la-Vicerrector-%C3%ADa-Acad%C3%A9mica-de-la-Universidad-I.pdf>

⁹ <https://www.consejodirectores.cl/comisiones-cruch/comision-de-igualdad-de-genero/directiva-e-integrantes/>

¹⁰ In spagnolo: Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas.

¹¹ Lo studio sull'assunzione è stato presentato al Honorable Superior Council nel settembre 2020 e i principali risultati sono stati trasmessi anche ai presidi di ciascuna facoltà.

po di evidenziare le lacune esistenti in questo settore. Lo studio ha dimostrato che la percentuale di donne rispetto agli uomini assunti nel personale universitario nel 2019 era del 33% contro il 67%. Queste percentuali sono molto simili alla composizione del personale accademico regolare (permanente), le cui attività principali sono l'insegnamento, la ricerca e la creazione in tutte le sue forme.

Sulla base di questa ricerca, e con l'obiettivo di progredire verso adeguate politiche di selezione del personale accademico che promuovano il dialogo, il rispetto, la valorizzazione di ogni persona, la comunicazione e la trasparenza nelle relazioni interne¹², il DGE, insieme al DAD, ha proposto nuove politiche volte a rafforzare le pari opportunità nella carriera universitaria: 1) assicurare da parte dell'Ufficio del Vice Rettore Accademico l'attuazione di processi equi nella selezione e nell'inserimento di nuovi accademici; 2) contribuire ad assicurare il mantenimento e la persistenza dei talenti, facilitando il sostegno, l'accompagnamento e la guida della comunità accademica. Per dare un sostegno a queste politiche, è stata progettata una Guida per il reclutamento e la selezione di nuovi professori ed è in fase di preparazione un Programma di tutoraggio per accompagnare il personale accademico nella sua fase iniziale di inserimento nell'Università.

Indubbiamente, il 2020 è stato un anno molto complesso per tutti noi, a causa della difficoltà di conciliare il lavoro in università con la vita personale e familiare. Per questo motivo, a partire dal DGE e con il supporto del DAD è stata sviluppata e applicata, nell'agosto 2020, l'Indagine sul lavoro da Remoto e sul Personale Accademico, raggiungendo un totale di risposte pari al 50% del personale universitario. I risultati hanno evidenziato, tra l'altro, che la principale difficoltà a svolgere il lavoro accademico nel contesto dell'isolamento è rappresentata dai limiti della giornata lavorativa, con una percentuale di risposte pari al 73%. È inoltre evidente che le difficoltà aumentano per coloro che hanno figli di età compresa tra 0 e 5 anni e diminuiscono per coloro che gestiscono figli di età superiore ai 18 anni. I risultati dell'indagine hanno contribuito a definire le linee guida predisposte dal Vice Rettorato Accademico per i percorsi di qualificazione, stabilendo misure volte a rendere i tempi più flessibili rispetto agli scenari di crisi sanitaria e di isolamento. Inoltre, il DGE ha stilato delle raccomandazioni per salvaguardare l'equilibrio tra lavoro e vita personale e familiare¹³, il che contribuisce a rende-

¹² Pontificia Universidad Católica de Chile, Strategic Development Plan UC 2020-2025. Disponibile su <https://www.uc.cl/site/efs/files/12101/plan-de-desarrollo-uc-2020-2025.pdf>

¹³ Sia le raccomandazioni sia i risultati dell'indagine (presentazione e sintesi) sono disponibili sul sito web del Directorate of Gender Equity agli indirizzi: <https://equidadgenero>.

re visibile l'importanza di progredire in materia di conciliazione e corresponsabilità a livello istituzionale.

L'integrazione dell'approccio all'uguaglianza di genere nelle linee guida formative dell'università costituisce anche un obiettivo strategico dell'Ufficio per l'equità di genere. Una delle linee guida emesse dalla Women and Academia II Commission sottolinea la necessità di inserire l'equità di genere nel progetto educativo, pertanto questa dimensione è stata implementata come elemento chiave nel processo di istituzionalizzazione di genere presso la Pontificia Universidad Católica de Chile.

Un altro dei grandi progressi compiuti in questo senso nel corso del 2020 è il progetto PUC20102 "University Formation and Gender Equity: A challenge to raise awareness and integrate the gender approach in the culture of the community". Questo progetto è stato proposto nel giugno 2020 e, nell'ottobre dello stesso anno, ne è stata notificata l'approvazione. L'obiettivo dell'iniziativa è rafforzare la cultura della parità di genere nella comunità attraverso la progettazione e l'attuazione di programmi di formazione con un approccio di genere rivolti a insegnanti, accademici, studenti, autorità e funzionari, al fine di sensibilizzare e coinvolgere l'intera comunità in questa sfida comune. In tal modo, il progetto si impegna a progredire trasversalmente in materia di uguaglianza di genere, incorporando nei processi formativi, e quindi nel progetto educativo, il principio di equità, come valore e principio fondamentale per il compimento della nostra missione.

Il progetto prevede anche lo sviluppo di una politica di riconciliazione e di corresponsabilità, che sarà realizzata con la collaborazione degli atenei della Rete G9 e di La Tríada (un'iniziativa che prevede la partecipazione di tre università latinoamericane): Universidad de los Andes, Colombia, Tecnológico de Monterrey, Mexico e Pontificia Universidad Católica de Chile, Chile), contribuendo così sia a integrare l'approccio di genere nel progetto educativo sia a definire linee guida istituzionali che promuovano la riconciliazione e la corresponsabilità, un obiettivo strategico del DGE.

In sintesi, il progetto prevede un lavoro coordinato con diversi dipartimenti dell'Università, tutti legati alla formazione e al miglioramento degli studenti, dei docenti e della comunità. In questo senso, il lavoro permanente e collaborativo con queste unità è una condizione fondamentale per il successo del progetto e per la conseguente integrazione dell'approccio di genere nella cultura della comunità.

Bibliografía

AQU (2019). *General framework for the incorporation of the gender perspective in university teaching. The Catalan University Quality Assurance Agency*. Disponible su https://www.aqu.cat/doc/doc_21331700_1.pdf (acceso del 7 febbraio 2022).

Arriagada, I. (2006). *Exclusión de las mujeres y academia en Chile*. Disponible su <http://www.redseca.cl/panel-de-hombres-exclusion-de-las-mujeres-y-academia-en-chile/> (acceso del 7 febbraio 2022).

Buquet, A., Mingo, A., Moreno, H. (2018). *Imaginario occidental y expulsión de las mujeres de la educación superior*. Disponible su http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602018000100083 (acceso del 7 febbraio 2022).

Dahlberg, M., Higginbotham, E. (2022). *The Impact of COVID-19 on the Careers of Women in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*. Disponible su <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33705087/> (acceso del 7 febbraio 2022).

European Commission, Directorate-General for Research and Innovation (2021). *She 2021 figures - gender in research and innovation: statistics and indicators*. Disponible su https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_innovation/documents/ec_rtd_shefigures-2021-report.pdf (acceso del 7 febbraio 2022).

European University Association (2020). *Male vs female university leaders: the hard facts on International Women's Day*. Disponible su <https://eua.eu/news/467:male-vs-%20femaleuniversity-leaders-the-hard-facts-on-international-women%E2%80%99s-day.html> (acceso del 7 febbraio 2022).

Gonzalez, M., Perez Sedeño, E. (2002). *OEI | Secretaría General*. [online] Organización de Estados Iberoamericanos. Disponible su <https://oei.int/oficinas/secretaria-general> (acceso del 7 febbraio 2022).

Kitchener, C. (2020). *Women academics seem to be submitting fewer papers during coronavirus*. Disponible su <https://www.thelily.com/women-academics-seem-to-be-submitting-fewer-papers-during-coronavirus-never-seen-anything-like-it-says-one-editor/> (acceso del 7 febbraio 2022).

Leibe, L., Lopez, B. (2021). *El "Mayo feminista" en la Pontificia Universidad Católica de Chile*. Disponible su <http://www.economiaypolitica.cl/index.php/eyp/article/view/141> (acceso del 7 febbraio 2022).

Lozano, I., Iglesias, M., Martinez, M. (2016). *Un estudio cualitativo sobre los diferenciales de género en la educación superior: percepciones de las académicas en contextos masculinizados*. Disponible su http://revistas.univalle.edu.co/index.php/la_manzana_de_la_discordia/%20article%20/view%20/163 (acceso del 7 febbraio 2022).

Luz, M. (2004). *Investigación del currículo oculto en la educación superior: alternativa para superar el sexismo en la escuela*. Disponible su <https://www.coursehero.com/>

file/57773298/Dialnet-InvestigacionDelCurriculoOcultoEnLaEducacionSuperi-5202259pdf/ (accesso del 7 febbraio 2022).

Minello, A. (2020). *The pandemic and the female academic*. Disponibile su <https://www.nature.com/articles/d41586-020-01135-9> (accesso del 7 febbraio 2022).

Muñoz, A. (2020). *Vista de Reflexiones feministas para otra investigación posible*. Disponibile su <https://cuadernosdeteoriasocial.udp.cl/index.php/tsocial/article/view/106/86> (accesso del 7 febbraio 2022).

ONU (2020). *Los planes de respuesta al coronavirus deben incluir el impacto de la pandemia en las mujeres*. Disponibile su <https://news.un.org/es/story/2020/04/1472672> (accesso del 7 febbraio 2022).

Perelman, C. (2020). *El Efecto femenino del coronavirus*. Disponibile su <https://www.carolperelman.net/post/el-efecto-femenino-del-coronavirus> (accesso del 7 febbraio 2022).

UNESCO (2017). *Cracking the code: Girls' and women's education in science, technology (STEM)*. Disponibile su <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000253479> (accesso del 7 febbraio 2022).

UNESCO (2021). *Women in Higher Education: Has the female advantage put an end to gender inequalities?*. Disponibile su <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf000377182?1=null&queryId=dc716052-a9e6420e-%20a943-379fe45bec59> (accesso del 7 febbraio 2022).

UNESCO-IESALC (2021). *Women in higher education: has the female advantage put an end to gender inequalities?*. Disponibile su <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377182> (accesso del 7 febbraio 2022).

Wenham, C., Smith, J., Morgan, R. (2020). *COVID-19: the gendered impacts of the outbreak*. Disponibile su [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(20\)30526-2/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(20)30526-2/fulltext) (accesso del 7 febbraio 2022).

L'impatto della diversità di genere nei consigli di amministrazione sulle pratiche di sostenibilità

Evidenze empiriche dalle PMI italiane

*Daniela Bragoli, Giovanni Marseguerra,
Antonella Sciarrone Alibrandi*

1. *Introduzione*

Promuovere un nuovo modello di sviluppo caratterizzato dalla fraternità, dall'amicizia sociale, dalla sostenibilità e dallo sviluppo umano è oggi cruciale per ridurre concretamente le tante ingiustizie, disuguaglianze, disparità di diritti e opportunità, anche vere e proprie esclusioni, che caratterizzano la società contemporanea. Comprese tra queste le disuguaglianze che colpiscono le donne, che risultano escluse in tante (troppe) situazioni, come chiaramente evidenziato anche da Anna Maria Tarantola nella Introduzione, contenuta nel presente volume, del progetto di ricerca congiunto CAPPF-SACRU.

Sotto questo profilo, le donne come gruppo subiscono oggi l'oppressione di genere più pervasiva e radicata a livello globale. Come già approfondito in altri capitoli di questo libro, la subordinazione delle donne è presupposta e rafforzata dalle istituzioni sociali di base in quasi tutte le culture (si vedano per esempio, nel presente volume, i contributi di Lisa Sowle Cahill e di Lucia Corno e Paolo Gomarasca). Le donne sono escluse da molte importanti opportunità di contribuire al bene comune, poiché spesso non godono del sostegno sociale necessario per svolgere appieno i loro ruoli pubblici e professionali.

Il presente contributo si propone di analizzare la relazione tra la presenza di donne nei consigli di amministrazione delle imprese e le pratiche di sostenibilità delle PMI italiane. Come sottolineato da Miki Sugimura nel suo saggio in questo volume, per raggiungere il principio cardine degli SDGs, ovvero "non lasciare indietro nessuno" in una società diversificata, e per contribuire a uno sviluppo sociale sostenibile, è necessario non solo garantire le pari opportunità, ma anche considerare l'uguaglianza dei risultati. Il raggiungimento della parità di genere diventa quindi determinante per lo sviluppo sostenibile (SDG 5).

La nostra ricerca si propone inoltre di esplorare come promuovere all'interno delle aziende una cultura manageriale incentrata sulla riduzione delle disparità di genere e sulla creazione di valore economico, so-

ziale e ambientale a lungo termine, piuttosto che sulla sola massimizzazione del profitto.

Attraverso un'indagine unica nel suo genere su come le PMI della provincia italiana di Brescia affrontano i due principali pilastri della sostenibilità (cura e attenzione per l'ambiente e sensibilità sociale), esaminiamo se le donne presenti nei consigli di amministrazione promuovano, più degli uomini, le pratiche sostenibili e quale dei due pilastri summenzionati sia maggiormente oggetto di attenzione da parte dell'universo femminile. Come è noto, Brescia è un capoluogo di provincia della Lombardia, regione confinante con la Svizzera. Con una popolazione di poco più di un milione di abitanti, questa provincia è la terza area industriale del Paese e la sua attività si concentra in tutti i più importanti settori del manifatturiero: meccanica, lavorazione dei metalli, tessile-abbigliamento, automotive, gomma e plastica, elettronica, agroalimentare. Le aziende del suo territorio sono tipicamente piccole e medie imprese, spesso a conduzione familiare. In sintesi, il territorio della provincia di Brescia è un esempio significativo di un'area altamente industrializzata e fornisce un'importante opportunità per analizzare l'impatto della diversità di genere nei consigli di amministrazione sulle pratiche di sostenibilità.

Nonostante decenni di sforzi, i progressi compiuti nel migliorare la vita delle donne sono stati complessivamente piuttosto esigui. Gli effetti della pandemia da Covid-19 potrebbero annullare i limitati progressi raggiunti in materia di uguaglianza di genere e diritti delle donne. L'epidemia di coronavirus aggrava le disuguaglianze esistenti per le donne e le ragazze in ogni ambito, dalla salute all'economia, dalla sicurezza alla protezione sociale. Il mondo femminile è ancora sottorappresentato a tutti i livelli di governo e nelle altre sfere decisionali. Ma lo sviluppo sostenibile non può esistere senza l'uguaglianza di genere. Le dimensioni sociali, economiche e ambientali della sostenibilità non possono essere affrontate senza riconoscere adeguatamente le problematiche di genere. L'inclusione di una prospettiva di genere nella concettualizzazione del principio di sviluppo sostenibile è oggi fondamentale, poiché le donne devono avere una partecipazione piena e paritaria al processo decisionale e allo sviluppo delle politiche.

La natura della sostenibilità richiede comprensione, impegno e azione non solo nei confronti degli stakeholder economici (azionisti, investitori), ma anche di un'ampia gamma di attori, tra cui i dipendenti, le comunità, i fornitori e i governi. In questo senso, è più probabile che le donne nei consigli di amministrazione siano in grado di confrontarsi con più parti interessate e di rispondere alle loro esigenze. La letteratura ha riscontrato un maggiore orientamento morale e un più elevato standard etico nelle donne rispetto agli uomini, oltre a un conseguente

maggiore controllo sulla condotta deontologica nelle aziende in cui operano (Betz et al., 1989; Brown e Brown, 2001). Inoltre, come suggerito da un recente articolo della Harvard Business Review (Chamorro-Premuzic e Gallop, 2020), “la ricerca dimostra che la prevalenza di leader di alto livello di sesso maschile non è il prodotto di un talento di leadership superiore insito negli uomini. Ampi studi quantitativi, comprese le metanalisi, indicano piuttosto che le differenze di genere nel talento della leadership sono inesistenti o favoriscono effettivamente le donne”. Pertanto, il problema non è la mancanza di donne competenti, ma piuttosto “la scarsità di ostacoli per i maschi incompetenti, il che spiega l’eccesso di persone troppo sicure di sé, narcisiste e prive di etica al comando” (*ibidem*). In sintesi, la nostra società sarebbe molto meglio servita da un maggior numero di leader uomini che cercano di emulare le donne (esattamente l’opposto dell’idea errata e diffusa che le donne dovrebbero emulare gli uomini).

Secondo studi recenti sulla diversità di genere nei consigli di amministrazione delle società quotate, tra le 1.290 (44,8%) imprese che compongono l’indice MSCI ACWI con almeno tre amministratori donna, solo 547 (19,0%) hanno mantenuto questo livello di diversità nei consigli di amministrazione per almeno tre anni (Milhomem, *MSCI - Women on Boards: November 2020 Progress Report*). Ciò significa che meno del 20% delle aziende ha sostenuto la diversità nei consigli di amministrazione. Inoltre, come si evince dal rapporto citato, i progressi in questo ambito stanno subendo un rallentamento, poiché la pandemia da Covid-19 intensifica le sfide esistenti sul posto di lavoro per le donne in generale e per le figure femminili che ricoprono ruoli di alto livello nelle aziende.

Risultati recenti dimostrano che le donne nei consigli di amministrazione hanno un effetto positivo sulla sostenibilità, soprattutto se si considera la dimensione sociale (Amorelli e García-Sánchez, 2021), mentre l’impatto relativo all’attenzione all’ambiente sembra essere più controverso. Alcuni studi rilevano che le aziende caratterizzate da team dirigenziali diversificati per genere sono più efficaci nel perseguire strategie ecocompatibili (Glass et al., 2016), mentre altri contributi dimostrano che le donne dirigenti non sono associate in modo significativo all’attenzione all’ambiente (Galbreath, 2011). Un’implicazione di questi studi suggerisce che, poiché uomini e donne apportano competenze e orientamenti diversi alla soluzione di problemi aziendali, queste differenze potrebbero contribuire a garantire un approccio equilibrato in risposta agli aspetti ambientali e sociali. La diversità di genere a livello di consiglio di amministrazione diviene quindi fondamentale per ottimizzare i risultati delle imprese in termini di sostenibilità.

La restante parte del saggio è strutturata come segue: la Sezione 2 riporta la rassegna della letteratura e colloca il nostro contributo al suo interno; la Sezione 3 descrive il set di dati dell'analisi empirica, con particolare attenzione ai dati del questionario che verranno utilizzati; la Sezione 4 delinea la metodologia e i principali risultati, mentre la Sezione 5 presenta le conclusioni.

2. *La rassegna della letteratura*

Il consiglio di amministrazione è il gruppo decisionale di ultimo livello all'interno delle aziende (Hendry e Kiel, 2004). Esso è fondamentale per l'azienda in quanto esercita un'influenza significativa sulla strategia che, a sua volta, influisce sulla performance (Hillman et al., 2001; Lynall et al., 2003).

Parte della letteratura sul management si è concentrata sulla questione se la diversità dei consigli di amministrazione in termini di età, genere, nazionalità ed etnia contribuisca a migliorare i risultati delle imprese. In positivo, la diversità dovrebbe incoraggiare le differenze di opinioni all'interno del consiglio, favorendo discussioni più informate e rendendo le decisioni più innovative e flessibili (Miller e Triana, 2009). La diversità consente inoltre agli amministratori di essere migliori osservatori (Kang et al., 2010; Terjesen et al., 2009; Upadhyay e Zeng, 2014); i consigli di amministrazione diversificati tendono ad avere una maggiore conoscenza del mercato (Kim e Lim, 2010) e possono apportare prospettive più ampie grazie al loro capitale umano diversificato in termini di competenza, esperienza e networking (Kaczmarek et al., 2014). In negativo, la diversità può portare a maggiori conflitti tra i membri del consiglio, con un conseguente rallentamento del processo decisionale (Triana et al., 2014) e la formazione di sottogruppi interni ed esterni che possono danneggiare la coesione del gruppo (Eulerich et al., 2014).

L'impatto della diversità dei consigli di amministrazione sui risultati delle imprese è al centro della ricerca su queste tematiche (per un'indagine recente si veda Baker et al., 2020). In particolare, i risultati più studiati sono la governance e la performance finanziaria. Sebbene i ricercatori siano concordi nel ritenere che la diversità dei consigli di amministrazione abbia una relazione positiva con una migliore governance (Adams e Ferreira, 2009), non vi è consenso sul suo rapporto con una migliore performance finanziaria.

La maggior parte degli articoli empirici sul tema si è concentrata sul ruolo della diversità di genere, che di recente ha ricevuto attenzione anche da parte del legislatore. I professionisti e gli accademici se-

guono da tempo la composizione dei consigli di amministrazione, compreso il lento avanzamento delle donne nei consigli di amministrazione delle società, nonostante quasi 40 anni di politiche di pari opportunità. Le autorità di regolamentazione e i ricercatori di tutto il mondo hanno riconosciuto la necessità di una legislazione che modifichi la composizione dei consigli di amministrazione delle società. A tal fine, molte nazioni vi hanno introdotto una quota femminile. La Norvegia ha guidato questa iniziativa imponendo una rappresentanza minima del 40% di ciascun genere nei consigli di amministrazione delle proprie aziende. Seguono Belgio, Danimarca, Francia, Germania, Islanda, Italia, Malesia, Paesi Bassi e Spagna, le cui quote obbligatorie variano dal 30 al 40%, mentre Finlandia, India, Israele ed Emirati Arabi Uniti hanno imposto la presenza di almeno una donna nei consigli di amministrazione (per maggiori dettagli su questo tema, cfr. Baker et al., 2020).

La letteratura empirica che studia il legame tra diversità di genere e performance aziendale è eterogenea. Molti ricercatori hanno riscontrato una relazione positiva (Campbell e Mínguez-Vera, 2008; Francoeur et al., 2008; Terjesen et al., 2016; Conyon e He, 2017), mentre altri hanno rilevato una relazione negativa e non significativa (Adams e Ferreira, 2009; Rose, 2007).

La diversità nei consigli di amministrazione, e in particolare la diversità di genere, può tuttavia avere un impatto non solo sui risultati economici e finanziari, ma anche sulle decisioni strategiche dell'azienda. Lo scopo di questo articolo è spiegare la relazione tra la diversità di genere nei consigli di amministrazione e le scelte strategiche dell'azienda in termini di pratiche di sostenibilità. Attualmente, la sostenibilità è forse una delle strategie più importanti cui i decisori devono dare risposta per conseguire un vantaggio competitivo. La capacità delle aziende di integrare la sostenibilità nella loro missione aziendale e nel rapporto con gli stakeholder ne definirà il successo (per esempio, Perini e Tencati, 2006). Perché la presenza di donne nei consigli di amministrazione dovrebbe favorire le pratiche di sostenibilità? La cosiddetta "gender socialization theory" suggerisce che donne e uomini tendono a vedere la moralità e il comportamento etico in modo diverso (Mason e Mudrack, 1996). Si può sostenere, come nel caso di Gilligan (1982), che l'universo femminile, più di quello maschile, tende a preferire un comportamento attento ed etico. La teoria dell'etica del prendersi cura evidenzia inoltre che lo sviluppo morale delle donne le rende maggiormente in grado di soddisfare i bisogni altrui rispetto agli uomini (Held, 2006).

Le donne nei consigli di amministrazione sembrano incoraggiare maggiormente l'applicazione della condotta etica, della responsabilità

e della trasparenza, evitando che l'opportunismo manageriale comprometta gli interessi degli azionisti (Arfken et al., 2004; Flynn e Adams, 2004). Quando i consigli di amministrazione raggiungono una massa critica femminile, possono contribuire a ridurre al minimo i conflitti di interesse tra azionisti e manager, limitando i costi di agenzia e di transazione e promuovendo la crescita economica (Konrad et al., 2008). Il profitto e la crescita economica, tuttavia, non sono l'unico scopo delle organizzazioni, che devono anche mantenere le loro attività e aspirazioni in linea con le esigenze della società, provenienti da una varietà di stakeholder che includono i fornitori di capitale, ma anche le parti interessate interne (dipendenti) ed esterne (clienti e comunità), nonché l'ambiente. La teoria degli stakeholder presuppone che la sostenibilità dell'impresa sia determinata, in gran parte, dalla misura in cui essa tiene conto degli interessi delle comunità di parti interessate. Tuttavia, affrontare gli interessi e le richieste di più stakeholder richiede una prospettiva relazionale e la capacità di mantenere rapporti positivi con questi ultimi (Hillman e Keim, 2001). È stato riscontrato che le donne sono più orientate a sostenere e mantenere le relazioni rispetto agli uomini e si concentrano più facilmente sui bisogni degli altri piuttosto che sui propri. Queste capacità relazionali sono essenziali per lo sviluppo di strategie sostenibili (Konrad et al., 2006; Miles et al., 2006). Altri studi suggeriscono che la comprensione dei clienti e delle loro esigenze è di vitale importanza per la capacità dell'azienda di affrontare la sostenibilità e, dato che un'alta percentuale di tutti i prodotti e servizi sono acquistati da donne, è più probabile che queste ultime nei consigli di amministrazione contribuiscano con una conoscenza specifica della domanda dei consumatori (Daily et al., 1999; Mattis, 2000).

Sul piano empirico, la maggior parte della letteratura si è concentrata sulla diversità di genere e sulla Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI), mentre le evidenze empiriche relative all'aspetto ambientale della sostenibilità sono piuttosto limitate. I risultati degli studi empirici sull'impatto della diversità di genere e della RSI appaiono contrastanti: mentre alcuni studi hanno rilevato una relazione positiva (per esempio, Bear et al., 2010; Skaggs et al., 2012; Harjoto et al., 2015), altri hanno invece riscontrato una relazione negativa o nulla (Rodriguez-Dominguez et al., 2009) tra la diversità di genere nei consigli di amministrazione e la performance sociale delle imprese. Secondo Byron e Post (2016) questi risultati potrebbero essere legati alle caratteristiche dei singoli Paesi presi in considerazione da questi studi. Conducendo una metanalisi su 87 campioni indipendenti provenienti da oltre 20 Paesi, Byron e Post (2016) dimostrano che la relazione tra rappresentanza femminile nei consigli di amministrazione e performance

sociale è generalmente positiva, e lo è ancora di più in condizioni in cui i consigli di amministrazione possono essere più motivati ad attingere alle risorse apportate dalle donne (per esempio, tra le imprese che operano in Paesi con una maggiore tutela degli azionisti) e in condizioni in cui la distribuzione del potere all'interno del consiglio di amministrazione può essere più equilibrata (per esempio, in Paesi con una maggiore parità di genere). Husted et al. (2019) hanno dimostrato che il contesto istituzionale di un'area geografica – nel loro caso si tratta dell'America Latina – potrebbe modificare alcune delle relazioni tra struttura del consiglio di amministrazione e informative in tema ESG osservate in letteratura. Per quanto riguarda l'impatto della diversità di genere sulla sostenibilità ambientale, alcuni studi rilevano che le imprese caratterizzate da team di leadership diversificati per genere sono più efficaci nel perseguire strategie ecocompatibili (Post et al., 2011; Glass et al., 2016), mentre altri contributi dimostrano che la presenza di donne dirigenti non è associata in modo significativo all'attenzione all'ambiente (Galbreath, 2011).

L'obiettivo di questo studio è considerare il ruolo della diversità di genere nei consigli di amministrazione e la sua relazione con le pratiche di sostenibilità dell'impresa in un campione di 130 PMI della provincia di Brescia (Italia). A differenza di altri studi presenti in letteratura, il nostro obiettivo è quello di considerare due importanti pilastri della sostenibilità: l'attenzione all'ambiente (E) e la sensibilità sociale (S). Non siamo i primi a studiare questo tema in relazione al contesto italiano (si veda per esempio Cucari et al., 2018; Harjoto e Rossi, 2019), ma a differenza di altri studi che considerano principalmente le società quotate in borsa e basano la performance ESG sulla comunicazione delle imprese rilevata da fornitori di dati ESG come Thomson Reuters, MSCI, noi focalizziamo la nostra attenzione sulle PMI e costruiamo un indicatore delle pratiche di sostenibilità basandoci su un questionario unico incentrato sui due pilastri della sostenibilità (attenzione all'ambiente e sensibilità sociale).

Due recenti eccezioni che vanno nella direzione di una misurazione ESG per le PMI sono costituite da una indagine dell'ISTAT (2019), che ha certificato la relazione tra produttività e sostenibilità nelle PMI, e dal Welfare Index PMI (2020), sviluppato da Generali Italia, che evidenzia una relazione positiva tra welfare aziendale e risultati di business.

3. I dati

Il campione è costituito da 117 PMI del settore manifatturiero della provincia di Brescia. Quest'area è particolarmente interessante per la no-

stra analisi per due diverse ragioni. La prima è che la provincia di Brescia appartiene a un'area molto ricca e industrializzata della regione Lombardia e Brescia è la quarta città in Italia in termini di valore aggiunto nel settore industriale, nonché la quinta in termini di beni esportati nel 2019. La seconda ragione è che i settori rappresentativi di questa eccellenza industriale sono quello meccanico e quello metallurgico, che, se da un lato sono rinomati in tutto il mondo, dall'altro devono affrontare la transizione più impegnativa e costosa dalle pratiche tradizionali a quelle sostenibili nel loro processo produttivo. In linea con l'universo del settore manifatturiero della provincia, circa il 57,3% delle imprese del nostro campione appartiene al comparto della meccanica, il 16,2% a quello della metallurgia, l'8,5% alla chimica e il 18% ad altri settori, tra cui quello alimentare, il legno e il tessile. Le piccole imprese rappresentano il 26,5% del campione, le medie imprese il 38,8% e le grandi imprese il 34,7%. Il campione riproduce quindi adeguatamente l'universo del settore manifatturiero.

Il questionario sulla sostenibilità è stato somministrato nel 2021-2022, mentre le informazioni sulla composizione del consiglio di amministrazione e i dati di bilancio delle imprese sono stati rilevati nell'anno 2019 e si riferiscono alla situazione finanziaria delle aziende pre-Covid.

3.1. Il questionario sulla sostenibilità delle imprese

Il quadro normativo in materia di ESG è piuttosto avanzato per le grandi società quotate in Europa¹, ma è invece piuttosto limitato per le PMI. Le PMI sono il fondamento dell'economia europea e attualmente forniscono due posti di lavoro su tre nel continente. Data la loro importanza economica, esse sono anche fondamentali per rendere più sostenibile l'intero sistema economico e imprenditoriale, anche grazie al loro rapporto più stretto con gli stakeholder locali e a una loro migliore comprensione delle esigenze dei dipendenti.

Tuttavia, l'approccio delle PMI alla sostenibilità è meno strutturato e formalizzato di quello delle grandi imprese. Raramente esse utilizzano il gergo della sostenibilità aziendale, mentre adottano strategie più infor-

¹ Con la Direttiva sulla Rendicontazione non Finanziaria (Non-Financial Reporting Directive - NFRD - Direttiva 2014/95/UE) l'UE richiede a determinate grandi imprese di divulgare informazioni sul modo in cui operano e gestiscono le sfide sociali e ambientali. Le norme dell'UE sulla rendicontazione non finanziaria si applicano attualmente alle grandi imprese di interesse pubblico con più di 500 dipendenti. Si tratta di circa 11.700 grandi società e gruppi in tutta l'UE, tra cui: società quotate, banche, compagnie di assicurazione e altre società designate dalle autorità nazionali come enti di interesse pubblico.

mali, cercando di assicurarsi la libertà di operare apportando al contempo un contributo alle comunità locali.

Nella nostra analisi le strategie informali delle PMI sono valutate attraverso le risposte a un questionario che copre solo due dei tre pilastri del quadro ESG (ambientale e sociale). Il pilastro della governance non è preso in considerazione in questo articolo, poiché la nostra analisi verte sull'impatto del genere nei consigli di amministrazione, che è una variabile di governance, sulla sostenibilità delle imprese. Abbiamo deciso quindi di concentrarci solo sui primi due pilastri citati.

La prima parte del questionario riguarda le pratiche ambientali come il miglioramento degli impianti, le procedure organizzative per prevenire l'inquinamento, le azioni per migliorare l'efficienza energetica, le misure volte a preservare e ridurre il consumo di acqua, l'uso efficace dei materiali, le iniziative con lo scopo di coinvolgere i fornitori, le certificazioni ambientali implementate, la formazione sulle tematiche ambientali e la presenza di personale specifico in relazione alle questioni ambientali.

La seconda parte è legata alla sensibilità sociale e riguarda l'interazione delle imprese con gli stakeholder interni ed esterni. La sostenibilità sociale interna si riferisce all'impegno delle imprese nel migliorare il benessere e lo sviluppo professionale dei lavoratori, anche negli ambiti della fidelizzazione dei dipendenti, della diversità, delle pari opportunità, nonché della salute e sicurezza sul lavoro. La sostenibilità sociale esterna si concentra invece sul coinvolgimento delle imprese nelle dinamiche comunitarie e nel sostegno di iniziative sociali, educative, culturali e religiose.

La parte del questionario dedicata all'ambiente è composta da 11 domande, di cui 3 a risposta multipla, che chiedono all'azienda se ha condotto iniziative specifiche, per esempio, per il miglioramento dell'efficienza energetica e la riduzione del consumo di acqua. Trasformiamo ogni domanda chiusa o a scelta multipla in una variabile 0/1. Per le prime diamo 1 a una risposta affermativa e 0 a una risposta negativa, per le seconde diamo 1 per ciascuna delle scelte selezionate e 0 negli altri casi. Per calcolare l'E index (Indice ambientale) sommiamo tutti i punteggi e li dividiamo per il numero totale di domande cui si è risposto. L'E index è quindi un numero da 0 a 1; più l'indice è vicino a 1, maggiore è lo sforzo profuso dall'azienda per la sostenibilità ambientale.

La parte del questionario dedicata al sociale comprende gli sforzi sociali interni ed esterni ed è composta da 13 domande a risposta chiusa e multipla. Il S index (Indice sociale) è calcolato allo stesso modo dell'E index più l'indice è vicino a 1, maggiore è l'impegno dell'azienda per la sostenibilità sociale.

Nella Tabella 1 sono riportate le statistiche di sintesi di entrambi gli indici. L'impresa media del nostro campione di imprese manifatturiere bresciane presenta un E index pari a circa 0,328 e un S index pari a 0,255. L'impresa migliore in termini di sostenibilità ambientale registra un indice pari a 0,70, mentre l'impresa migliore in termini di sostenibilità sociale presenta un indice pari a 0,72. La correlazione tra i due indici è pari a 0,69 (si veda l'appendice).

Tabella 1 - *Statistiche di sintesi dell'E index (ambientale) e del S index (sociale)*

	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>1q</i>	<i>Mediano</i>	<i>3q</i>	<i>Media</i>	<i>Std</i>	<i>Oss</i>
<i>E index</i>	0,000	0,704	0,222	0,296	0,435	0,328	0,162	117
<i>S index</i>	0,000	0,721	0,140	0,233	0,349	0,255	0,155	117

La Tabella 2 riporta l'E index e il S index medi per settore e dimensione. È interessante notare che le industrie pesanti, che sono il fulcro dell'area, sono le più sostenibili in termini sia ambientali sia sociali. Soprattutto la metallurgia, ma anche la meccanica e la chimica sono più sostenibili rispetto ai restanti settori manifatturieri, riassunti nella categoria "Altro". In termini di dimensioni, le grandi imprese sono più sostenibili rispetto alle piccole e medie imprese.

Tabella 2 - *Medie dei settori e delle dimensioni delle imprese*

	<i>Settori</i>	
	<i>E index</i>	<i>S index</i>
Chimico	0,347	0,288
Meccanico	0,292	0,251
Metallurgico	0,507	0,338
Altro	0,272	0,178
	<i>Dimensioni</i>	
	<i>E index</i>	<i>S index</i>
Piccole	0,205	0,150
Medie	0,304	0,240
Grandi	0,448	0,351

3.2. Le donne nei consigli di amministrazione

Combiniamo ora i dati dell'indagine sulla sostenibilità con quelli di Aida Bureau van Djck, che ci consentono di costruire la variabile che rappresenta la percentuale di donne nei consigli di amministrazione. Inoltre, consideriamo anche alcune variabili di bilancio aggiuntive, come il fatturato totale per misurare le dimensioni dell'impresa e la leva finanziaria (misurata come patrimonio netto/passività totali), le dimensioni del consiglio di amministrazione e le varianti dummies settoriali. Secondo la Tabella 3, le donne nei consigli di amministrazione sono presenti nel 62,4% delle imprese del nostro campione, mentre il 37,6% delle aziende non ne ha alcuna. Le industrie pesanti e le grandi imprese hanno una percentuale maggiore di aziende nelle quali è presente almeno una donna nel cda. Tuttavia, la percentuale media di donne presenti nei consigli di amministrazione (numero di donne/dimensioni del consiglio) è di circa il 21%. Questo risultato implica che, da un lato, una buona percentuale di aziende ha almeno una donna nel proprio consiglio di amministrazione, ma se analizziamo il numero di donne rispetto al numero di uomini il risultato raggiunto è ancora scarso (2/10).

Tabella 3 - *Presenza delle donne nei consigli di amministrazione per settore e dimensione dell'impresa*

<i>Settore</i>		
<i>Presenza femminile (dummy)</i>	0	1
Chimico	10,0%	90,0%
Meccanico	34,3%	65,7%
Metallurgico	47,4%	52,6%
Altro	52,4%	47,6%
Totale	37,6%	62,4%
<i>Dimensioni</i>		
<i>Presenza femminile (dummy)</i>	0	1
Piccole	43,3%	56,7%
Medie	48,9%	51,1%
Grandi	20,0%	80,0%
Totale	37,6%	62,4%

4. Metodologia e risultati

Allo scopo di verificare l'esistenza di una relazione positiva tra la diversità di genere nei consigli di amministrazione e le pratiche sostenibili, in un primo momento, abbiamo condotto test statistici per capire se esistono differenze tra le imprese in cui sono presenti donne nei consigli di amministrazione e quelle che ne sono prive, eseguendo una serie di test t di differenza tra le medie. Consideriamo tutte le variabili del nostro campione, comprese le due misure di sostenibilità (ambientale e sociale).

Tabella 4 - *Test t di Student differenza tra medie*
(0 donne nei cda versus 1 o più donne nei cda)

	Presenza femminile nei cda		t-stat	p-valore
	0 = 44 aziende	1 = 73 aziende		
E index	0,295	0,347	-1,697	0,046
S index	0,202	0,287	-2,977	0,002
Vendite	70.170	65.229	0,205	0,419
Leva fin.	1,200	1,842	-0,858	0,196

La Tabella 4 riporta, rispetto agli indici di riferimento (E index e S index) e alle variabili di bilancio, il test t sulle differenze fra le medie del campione composto da 0 donne nel cda rispetto al campione composto da 1 o più donne nel cda. I risultati mostrano che sia l'E index sia il S index sono significativamente più elevati per le imprese in cui è presente almeno una donna nel consiglio di amministrazione, rispetto a quelle con soli uomini.

In secondo luogo, eseguiamo una regressione OLS con errori standard robusti in cui la nostra variabile dipendente è costituita alternativamente dall'E index e dal S index, la variabile focale è la percentuale di donne nei consigli di amministrazione e le variabili di controllo sono una variabile dimensionale (log del fatturato totale), una misura della leva finanziaria (patrimonio netto/passività totali), la dimensione del consiglio di amministrazione, nonché le dummy settoriali. La Tabella 5 riporta i risultati e mostra che la percentuale di donne presenti nei consigli di amministrazione ha un effetto positivo sulla sostenibilità ambientale e sociale. L'impatto è particolarmente significativo in relazione alla sostenibilità sociale e questo risultato è in linea con la letteratura (Galbreath, 2011).

Tabella 5 - Risultati di regressione sulla sostenibilità ambientale e sociale

	<i>E index</i>			<i>S index</i>		
<i>Percentuale di donne</i>	0,086	*	<i>0,046</i>	0,099	**	<i>0,049</i>
Dimensioni del cda	0,006	**	<i>0,003</i>	0,008	**	<i>0,004</i>
log (vendite)	0,055	***	<i>0,010</i>	0,051	***	<i>0,013</i>
Leva finanziaria	0,000		<i>0,001</i>	0,002		<i>0,002</i>
Chimica	0,004		<i>0,054</i>	0,036		<i>0,054</i>
Macchinari	-0,008		<i>0,033</i>	0,042		<i>0,025</i>
Metalli	0,092	**	<i>0,044</i>	0,015		<i>0,043</i>
Costante	-0,293	***	<i>0,093</i>	-0,361	***	<i>0,121</i>
R al quadrato	0,5237			0,4272		
F(7,109)	22,21	***		9,11	***	
F(1,109)	3,50	*		4,07	**	
Oss	117			117		

Nota: la tabella riporta i coefficienti, gli errori standard robusti (in corsivo) e i livelli di significatività: *10%; **5%; ***1%.

5. Conclusioni e limiti

Alle aziende si richiede oggi sempre più di gestire e rispondere ai rischi ambientali e sociali connessi allo sviluppo economico. La società esige più che mai che le imprese vadano oltre il mero interesse per il profitto, concentrando l'attenzione e le risorse anche sulle implicazioni sociali e ambientali. Allo stesso tempo, le aziende riconoscono che affrontare le questioni sociali e ambientali sta diventando sempre più importante anche per mantenere il proprio vantaggio competitivo.

Prendendo in considerazione un'interessante microarea italiana, e dopo aver analizzato i risultati di un questionario sulle pratiche di sostenibilità più appropriate per le PMI, i principali risultati di questo articolo suggeriscono un certo sostegno al fatto che la diversità di genere nei consigli di amministrazione delle società sia positivamente collegata alla sostenibilità. La sostenibilità sociale e, in misura minore, anche quella ambientale sembrano crescere di pari passo con l'aumento della percentuale di donne presenti nei consigli di amministrazione. Questo risultato è in linea con le evidenze presenti in letteratura, che dimostrano

come le donne nei consigli di amministrazione possano svolgere un ruolo prezioso nel garantire che le aziende affrontino il tema della sostenibilità stabilendo relazioni con un'ampia base di stakeholder (Konrad et al., 2006; Miles et al., 2006). Le donne che occupano posizioni di vertice potrebbero aiutare le aziende a gestire efficacemente la complessità delle richieste di sostenibilità provenienti dai diversi stakeholder, grazie alle loro capacità di problem solving, alla loro abilità nel gestire la complessità e l'ambiguità e alla loro solida inclinazione a sostenere e mantenere le relazioni.

Un'implicazione del presente studio è che la diversità di genere nella governance aziendale gioca un ruolo fondamentale. Dato che uomini e donne sono caratterizzati da talenti diversi, queste differenze potrebbero contribuire a garantire un approccio equilibrato in risposta alle sfide ambientali e sociali. Poiché i dati mostrano che la percentuale di donne nei consigli di amministrazione è ancora piuttosto esigua, i responsabili politici dovrebbero contribuire a colmare il divario e favorire l'universo femminile nell'ottenere più facilmente posizioni nei consigli di amministrazione.

È necessario, in conclusione, segnalare che questo studio presenta diverse limitazioni. La dimensione contenuta e l'area geografica di riferimento circoscritta del campione rendono difficile generalizzare i risultati ottenuti. Tuttavia, riteniamo che il caso di studio su cui ci siamo concentrati sia rilevante per la sua importanza economica all'interno del territorio italiano e perché offre un esempio calzante di industrie pesanti che si trovano ad affrontare un compito assai arduo nel passare da un processo produttivo tradizionale a uno green. Una ulteriore limitazione, più importante, è che mentre i risultati suggeriscono che la presenza di donne nei consigli di amministrazione è positivamente legata alla sostenibilità, potrebbe anche darsi che le imprese che prendono sul serio la sostenibilità siano quelle che hanno maggiori probabilità di nominare donne nei loro consigli di amministrazione. Il fatto che la percentuale media femminile nei consigli di amministrazione sia ancora molto bassa indebolisce, probabilmente, quest'ultima argomentazione, che dovrebbe essere tuttavia ulteriormente approfondita.

Una delle questioni chiave affrontate dall'innovativa ricerca interdisciplinare congiunta Centesimus Annus - SACRU presentata in questo volume è chiaramente identificata da Anna Maria Tarantola nella sua Introduzione: "Perché le donne non sono messe in condizione di influenzare il modello di sviluppo? Di influire sulle scelte strategiche rilevanti portando il contributo della loro diversità? Di co-gestire le sfide che ci troviamo ad affrontare?". Il contributo di questo articolo, che adotta un approccio standard di ricerca di economia applicata, sostiene, mediante un'analisi basata sui dati, la straordinaria rilevanza della questione e la

conseguente e impellente necessità di eliminare gli ostacoli a una piena partecipazione femminile alle attività imprenditoriali: quando le donne sono messe in grado di mettere in pratica i loro numerosi talenti, il risultato è un contributo netto positivo allo sviluppo di un nuovo modello economico e sociale più sostenibile. In altre parole, l'articolo fornisce un (seppur modesto) sostegno alla prospettiva chiaramente evidenziata da Anna Maria Tarantola: "Uomini e donne insieme, mettendo a disposizione le loro competenze professionali e il loro pensiero diverso, possono lavorare efficacemente per il bene comune".

Appendice

Tabella A - *Matrice di correlazione*

	<i>E index</i>	<i>S index</i>	<i>Percentuale femminile</i>	<i>Dimensioni del cda</i>	<i>log (vendite)</i>	<i>Leverage</i>
E index	1					
S index	0,6951*	1				
Percentuale femminile	0,0035	0,0189	1			
Dimensioni del cda	0,5345*	0,5395*	-0,1395	1		
log(vendite)	0,6696*	0,5928*	-0,1515	0,6562*	1	
leva fin.	0,0303	0,1007	-0,0283	0,0522	0,0948	1

Bibliografia

- Adams, R.B., Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 94 (2), 291-309. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2008.10.007>
- Amorelli, M.F., García-Sánchez, I.M. (2021). Trends in the dynamic evolution of board gender diversity and corporate social responsibility. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28 (2), 537-554.
- Arfken, D.E., Bellar, S.L., Helms, M.M. (2004). The ultimate glass ceiling revisited: The presence of women on corporate boards. *Journal of Business Ethics*, 50 (2), 177-186.
- Baker, H.K., Pandey, N., Kumar, S., Haldar, A. (2020). A bibliometric analysis of board diversity: Current status, development, and future research directions. *Journal of Business Research*, 108, 232-246.

- Bear, S., Rahman, N., Post, C. (2010). The impact of board diversity and gender composition on corporate social responsibility and firm reputation. *Journal of Business Ethics*, 97 (2), 201-221.
- Betz, M., O'Connell, L., Shepard, J.M. (1989). Gender differences in proclivity for unethical behaviour. *Journal of Business Ethics*, 8, 321-342.
- Brown, D.A.H., Brown, D.L. (2001). *Canadian Directorship practices 2001*. Ottawa: The Conference Board of Canada.
- Byron, K., Post, C. (2016). Women on boards of directors and corporate social performance: A meta-analysis. *Corporate Governance: An International Review*, 24 (4), 428-442.
- Campbell, K., Mínguez-Vera, A. (2008). Gender diversity in the boardroom and firm financial performance. *Journal of Business Ethics*, 83 (3), 435-451.
- Chamorro-Premuzic, T., Gallop, C. (2020, April 1). 7 Leadership Lessons Men Can Learn from Women. *Harvard Business Review Digital Article*.
- Conyon, M.J., He, L. (2017). Firm performance and boardroom gender diversity: A quantile regression approach. *Journal of Business Research*, 79 (1), 198-211.
- Cucari, N., Esposito de Falco, S., Orlando, B. (2018). Diversity of board of directors and environmental social governance: Evidence from Italian listed companies. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25 (3), 250-266.
- Daily, C.M., Certo, S.T., Dalton, D.R. (1999). A decade of corporate women: Some progress in the boardroom, none in the executive suite. *Strategic Management Journal*, 20 (1), 93-100.
- Eulerich, M., Velte, P., Van Uum, C. (2014). The impact of management board diversity on corporate performance - An empirical analysis for the German two-tier system. *Problems and Perspectives in Management*, 12 (1), 25-39.
- Flynn, P.M., Adams, S.M. (2004). Changes will bring woman boards. *Financial Executive*, 20 (2), 32-35.
- Francoeur, C., Labelle, R., Sinclair-Desgagné, B. (2008). Gender diversity in corporate governance and top management. *Journal of Business Ethics*, 81 (1), 83-95.
- Galbreath, J. (2011). Are there gender-related influences on corporate sustainability? A study of women on boards of directors. *Journal of Management & Organization*, 17 (1), 17-38.
- Gilligan, C. (1982). *In a different voice*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Glass, C., Cook, A., Ingersoll, A.R. (2016). Do women leaders promote sustainability? Analyzing the effect of corporate governance composition on environmental performance. *Business Strategy and the Environment*, 25 (7), 495-511.
- Harjoto, M.A., Rossi, F. (2019). Religiosity, female directors, and corporate social responsibility for Italian listed companies. *Journal of Business Research*, 95, 338-346.

Harjoto, M., Laksmana, I., Lee, R. (2015). Board diversity and corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 132 (4), 641-660.

Held, V. (2006). *The ethics of care: Personal, political and global*. Oxford, UK: Oxford University Press.

Hendry, K., Kiel, G.C. (2004). The role of the board in firm strategy: Integrating agency and organisational control perspectives. *Corporate Governance: An International Review*, 12, 500-520.

Hillman, A.J., Keim, G.D. (2001). Shareholder value, stakeholder management, and social issues: what's the bottom line?. *Strategic Management Journal*, 22 (2), 125-139.

Hillman, A.J., Cannella, A.A., Harris, I.C. (2002). Women and racial minorities in the boardroom: How do directors differ?. *Journal of Management*, 28 (6), 747-763.

Hillman, A.J., Keim, G.D., Luce, R.A. (2001). Board composition and stakeholder performance: Do stakeholder directors make a difference?. *Business and Society*, 40, 295-314.

Husted, B.W., de Sousa-Filho, J.M. (2019). Board structure and environmental, social, and governance disclosure in Latin America. *Journal of Business Research*, 102 (1), 220-227.

ISTAT (2019). *Rapporto annuale 2019*. <https://www.istat.it/it/archivio/230897>

Kaczmarek, S., Kimino, S., Pye, A. (2014). Interlocking directorships and firm performance in highly regulated sectors: The moderating impact of board diversity. *Journal of Management & Governance*, 18 (2), 347-372.

Kang, E., Ding, D.K., Charoenwong, C. (2010). Investor reaction to women directors. *Journal of Business Research*, 63 (8), 888-894.

Kim, H., Lim, C. (2010). Diversity, outside directors and firm valuation: Korean evidence. *Journal of Business Research*, 63 (3), 284-291.

Konrad, A.M., Kramer, V., Erkut, S. (2008). The impact of three or more women on corporate boards. *Organizational dynamics*, 37 (2), 145-164.

Konrad, A., Steurer, R., Langer, M.E., Martinuzzi, A. (2006). Empirical findings on business-society relations in Europe. *Journal of Business Ethics*, 63 (1), 89-105.

Lynall, M.D., Golden, B.R., Hillman, A.J. (2003). Board composition from adolescence to maturity: A multitheoretic view. *Academy of Management Review*, 28, 416-431.

Mason, E.S., Mudrack, P.E. (1996). Gender and ethical orientation: A test of gender and occupational socialization theories. *Journal of Business Ethics*, 15 (6), 599-604.

Mattis, M.C. (2000). Women Corporate Directors in the United States. In R.J. Burke, M.C. Mattis (Eds.), *Women on Corporate Boards of Directors. Issues in Business Ethics*, Vol. 14. Dordrecht: Springer.

Miles, M.P., Munilla, L.S., Darroch, J. (2006). The role of strategic conversations with stakeholders in the formation of corporate social responsibility strategy. *Journal of Business Ethics*, 69 (2), 195-205.

Milhomem, C. (2020). *MSCI -Women on Boards: November 2020 Progress Report*.

Miller, T., Triana, M. (2009). Demographic diversity in the boardroom: Mediators of the board diversity – firm performance relationship. *Journal of Management Studies*, 46 (5), 755-786.

Perrini, F., Tencati, A. (2006). Sustainability and stakeholder management: the need for new corporate performance evaluation and reporting systems. *Business Strategy and the Environment*, 15 (5), 296-308.

Post, C., Rahman, N., Rubow, E. (2011). Green governance: Boards of directors' composition and environmental corporate social responsibility. *Business and Society*, 50 (1), 189-223.

Rodriguez-Dominguez, L., Gallego-Alvarez, I., Garcia-Sanchez, I.M. (2009). Corporate governance and codes of ethics. *Journal of Business Ethics*, 90, 187-202.

Rose, C. (2007). Does female board representation influence firm performance? The Danish evidence. *Corporate Governance: An International Review*, 15 (2), 404-413.

Skaggs, S., Stainback, K., Duncan, P. (2012). Shaking things up or business as usual? The influence of female corporate executives and board of directors on women's managerial representation. *Social Science Research*, 41, 936-948.

Terjesen, S., Couto, E.B., Francisco, P.M. (2016). Does the presence of independent and female directors impact firm performance? A multi-country study of board diversity. *Journal of Management and Governance*, 20 (3), 447-483.

Terjesen, S., Sealy, R., Singh, V. (2009). Women directors on corporate boards: a review and research agenda. *Corporate Governance: An International Review*, 17 (3), 320-337.

Triana, M., Miller, T., Trzebiatowski, T. (2014). The double-edged nature of board gender diversity: Diversity, firm performance, and the power of women directors as predictors of strategic change. *Organization Science*, 25 (2), 609-632.

Upadhyay, A., Zeng, H. (2014). Gender and ethnic diversity on boards and corporate information environment. *Journal of Business Research*, 67 (11), 2456-2463.

Wang, J., Coffey, B.S. (1998). Board diversity and managerial control as predictors of corporate social performance. *Journal of Business Ethics*, 17, 1595-1603.

Welfare Index PMI (2020). Rapporto 2020, <https://www.welfareindexpmi.it/evento-2020>

La genitorialità e il contributo delle donne alla Chiesa e al mondo

Helen M. Alvaré

Introduzione

La letteratura empirica conferma con frequenza sempre maggiore la conclusione, basata sul buon senso, che il lavoro quotidiano di accudimento dei minori non serve solo ai figli, ma a tutti i livelli della società. Mentre i bambini traggono benefici fisici, psicologici, cognitivi e spirituali dalle cure dei genitori, la società in generale raccoglie tutti gli ovi benefici economici, sociali e culturali derivanti da una cittadinanza più matura, soddisfatta, autosufficiente, fiduciosa e istruita, che sarà di conseguenza anche meglio preparata a evitare indici elevati di patologie sociali, tra cui il degrado ambientale, l'uso di droghe, la criminalità e il suicidio.

Le cure parentali possono anche offrire ai bambini un'esperienza d'amore che favorisce la conoscenza di Dio – che è amore – e una maggiore comprensione del modo in cui dobbiamo amare Lui e gli altri esseri umani.

Data l'importanza delle cure parentali per la prosperità umana e per la fede, è fondamentale sapere se le leggi e le politiche di una società sostengono o ostacolano tali cure. Sia le madri sia i padri sono chiamati da Dio per vocazione a prendersi cura¹, ma allo stesso tempo, nella pratica, le donne percepiranno più spesso gli effetti delle leggi e delle politiche in materia, poiché si occupano regolarmente e in modo più diretto dell'accudimento dei figli tra le mura domestiche². Questo è vero anche in nazioni che manifestano un impegno molto esplicito sul piano legale e culturale nei confronti dell'uguaglianza dei generi.

Questo capitolo non intende approfondire il dibattito sulla misura in cui le pratiche femminili di accudimento siano una questione di natura o di educazione, ma procederà piuttosto sulla base di rapporti affidabili

¹ Lettera alle famiglie di Giovanni Paolo II, *Gratissimam sane* (1994), 10.

² Claire Cain Miller, "The Upshot: Men Do More at Home, But Not as Much as They Think", *The New York Times*, November 12, 2015. <https://www.nytimes.com/2015/11/12/upshot/men-do-more-at-home-but-not-as-much-as-they-think-they-do.html>

che evidenziano come le donne attualmente si occupino maggiormente dei figli, pur essendo la quota degli uomini che presta cure parentali in aumento. Allo stesso tempo, vorrei far notare che, sebbene sia ragionevole pensare che parte del comportamento delle donne sia una questione di aspettative e condizionamenti sociali e culturali, sarebbe irrazionale – visti i dati mondiali in materia e il modo in cui questa tendenza si manifesta anche nelle culture più consapevolmente egualitarie – trascurare la possibilità che le donne scelgano liberamente di dedicare una parte significativa del loro tempo alla cura dei figli.

Tuttavia, nonostante le numerose prove che evidenziano l'importanza della cura dei piccoli e lo straordinario investimento dell'universo femminile in questo ambito, le nazioni occidentali economicamente prospere assumono una posizione schizofrenica nei confronti del suo valore. A volte, sembrano addirittura nutrire ostilità o sospetto nei confronti dell'investimento sproporzionato da parte delle donne in questo frangente, probabilmente sulla base della convinzione che il lavoro di accudimento sia in qualche modo inferiore.

La riluttanza di tali nazioni a sostenere costantemente il prendersi cura è particolarmente evidente se rapportata alla loro posizione nei confronti della produttività economica delle donne e di quella degli uomini, che essi elogiano. Evidenzio questo gruppo di Paesi non solo per motivi legati alla lunghezza di questo saggio, ma anche perché essi producono un corpus sostanziale di ricerche che valorizzano le cure parentali e faticano a onorarle a causa del loro impegno verso determinate visioni del successo economico e dell'uguaglianza delle donne. Le opinioni cattoliche sulle cure parentali sono decisamente più positive. Ciò le rende anche maggiormente in linea con l'esperienza femminile e con i dati empirici pertinenti.

Nell'esplorazione di questi aspetti, il presente saggio procederà come segue. In primo luogo, riassumerò la letteratura empirica sui benefici pratici che le cure parentali procurano sia ai figli a livello individuale sia alla società in generale. Successivamente, riassumerò il pensiero cattolico sul modo in cui l'amore e le cure dei genitori introducono i bambini a Dio e alla loro relazione d'amore con Lui e con gli altri esseri umani. In terzo luogo, condividerò i dati secondo i quali attualmente le donne si fanno carico di una quota maggiore di cure parentali rispetto agli uomini. Quindi, illustrerò le leggi e le direttive tipicamente occidentali che manifestano la posizione assunta dal governo nei confronti del lavoro di accudimento dei genitori. Infine, valuterò queste leggi e direttive a partire dalla sovrapposizione di prospettive empiriche e cattoliche, concludendo che esse non sono sufficientemente in sintonia con le pratiche e i contributi apportati dalle donne e con i bisogni dei minori e della società.

1. *I benefici derivanti dalle cure parentali*

La letteratura di diverse discipline è concorde sul fatto che il prendersi cura dei piccoli all'interno della famiglia influisce sul loro benessere individuale, perlomeno dal punto di vista fisico, emotivo, intellettuale e spirituale. I figli nascono e rimangono fisicamente molto vulnerabili e necessitano di cure da parte di entrambi i genitori per molti anni. I bisogni emotivi, cognitivi e psicologici dei più piccoli sono altresì urgenti. Per riassumere brevemente una voluminosa letteratura, si può dire che i bambini richiedono, oltre alle cure fisiche, quantomeno un amore costante, dimostrazioni di calore emotivo positivo e determinati livelli di interazione verbale e di educazione³.

Il livello di accudimento che i bambini ricevono influenza non solo il loro benessere individuale, ma anche e soprattutto la società in generale. Dal punto di vista logico e cronologico, tutti i gruppi più estesi sono conseguenti e dipendono in qualche misura dalle esperienze, dalle competenze, dai vantaggi e dai vincoli trasmessi dalla vita familiare. L'assenza di cure paterne o materne è correlata a futuri svantaggi per i figli⁴.

Una riflessione sulle ordinarie dinamiche familiari può aiutare a capire come funziona questa correlazione. Naturalmente, le famiglie sono altamente imperfette e variabili; pertanto, la dissertazione che segue non vuole essere un mero esercizio nostalgico o idealistico, ma piuttosto una riflessione su alcune dinamiche familiari fondamentali e diffuse.

Se si considerano le caratteristiche dell'amore parentale, si può concordare in generale sul fatto che i genitori tendono a riconoscere il valore di ogni figlio e ad amarlo semplicemente per il fatto di esistere, per quello che è, non per quello che può fare per la famiglia o per gli altri. A questo si collegano altri due aspetti dell'amore genitoriale. In primo luogo, nelle famiglie la decisione di amare precede regolarmente la piena conoscenza dell'altro. I figli e la famiglia allargata sono di solito "un dono", non vengono contrattati o costruiti⁵. I membri della famiglia possono aver scelto persone diverse con cui interagire regolarmente, ma si sforzano comunque di continuare a volersi bene.

³ Si veda la sintesi della letteratura sociologica e psicologica in Helen M. Alvaré, *Putting Children's Interests First in U.S. Family Law: With Power Comes Responsibility* (Cambridge, UK: Cambridge University Press, 2018), pp. 58-65.

⁴ Cfr. in generale, W. Bradford Wilcox e Katherine Kovner Kline (Eds.), *Gender and Parenthood: Biological and Social Scientific Perspectives* (New York: Columbia University Press, 2013).

⁵ Naturalmente, le tecnologie di riproduzione assistita possono alterare questa dinamica quando gli aspiranti genitori si impegnano a scegliere gameti o embrioni in base alle caratteristiche dichiarate dei fornitori.

In secondo luogo, i genitori con più figli, amando una comunità inevitabilmente eterogenea, imparano che la diversità e l'uguaglianza coesistono agevolmente tra gli esseri umani. I bambini in quanto fratelli apprendono altrettanto.

Altri aspetti dell'amore genitoriale sono la disponibilità ad amare gli altri nonostante i loro difetti e la loro incapacità di ricambiare e la tendenza a prestare cure sproporzionate a chi ne ha più bisogno. Un'ulteriore intuizione sul modo in cui i genitori amano i propri figli è che essi riconoscono contemporaneamente la dipendenza dei piccoli e li guidano verso l'indipendenza.

Alla luce di questa breve rassegna delle caratteristiche comuni alle cure parentali, non è difficile immaginare i potenziali effetti di queste ultime sul piano sociale. Per esempio, la costanza e la generosità dell'amore genitoriale sopra descritte possono aumentare la probabilità che sia coloro che prestano le cure sia coloro che le ricevono comprendano che la dedizione e il sacrificio a lungo termine per il bene dell'altro rendono possibile la sopravvivenza e la prosperità di ogni essere umano⁶. Inoltre, nel corso del tempo, e soprattutto quando viene "addolcita"⁷ dai figli, la genitorialità può portare i genitori – che costituiscono la maggior parte della società – a vedere ogni altro membro della razza umana come un essere dignitoso e alla pari, degno di tutta la buona volontà di cui sopra, dato che ogni essere umano è figlio di qualcuno. Questa è l'intuizione notoriamente maturata, per esempio, dalla nonna misantropa alla fine del racconto *A Good Man is Hard to Find* di Flannery O'Connor, quando, poco prima di morire per mano di un assassino, gli dice: "You're one of my babies. You're one of my own children". Le implicazioni in termini di empatia, di coesione sociale attraverso le differenze e persino di pace sono evidenti.

Psicologi, attivisti per la pace e teorici delle dinamiche familiari hanno scritto di più sugli effetti sociali delle cure parentali. Molti concordano sul fatto che la genitorialità sia una risorsa preziosa per costruire una società più giusta. Lo psicologo Urie Bronfenbrenner – che ha esercitato un'importante influenza sul programma Head Start degli Stati Uniti (creato per offrire un'educazione pre-scolastica ai bambini svantaggiati) – ha testimoniato davanti al Congresso che: "The family is the most powerful, the most humane and, by far, the most economical system known for

⁶ Cfr. Karen Bogenschneider, "Has Family Policy Come of Age? A decade review of the state of U.S. family policy in the 1990s", *The Journal of Marriage and Family*, 62 (2000), pp. 1136-1159, 1139.

⁷ Elise Boulding, *Cultures of Peace: The Hidden Side of History* (Syracuse, NY: Syracuse University Press, 2000), p. 91.

building competence and character”⁸. La sociologa e studiosa della pace Elise Boulding conclude che le competenze e le esperienze interpersonali promosse dalle relazioni genitori-figli e da altre relazioni familiari influenzano in modo significativo la società in generale⁹. Boulding osserva, per esempio, che le relazioni interpersonali all’interno della famiglia insegnano la cooperazione attraverso le differenze, la solidarietà con i più vulnerabili e la gestione dei conflitti¹⁰. Inoltre, le relazioni tra genitori e figli e altre relazioni familiari aiutano a concludere che siamo affini a tutte le altre persone, perché tutti abbiamo vissuto in famiglia “because of family experience[s] of the social bonds of kinship and intergroup alliances and the need for mutual aid systems in order to survive”¹¹.

Gli studiosi hanno individuato ulteriori competenze che una buona genitorialità potrebbe rafforzare. Per esempio, il coinvolgimento nella collettività e l’altruismo dei genitori possono predisporre i figli a un maggiore interesse e cura per la propria comunità¹². Le pratiche ambientali domestiche possono influenzare la successiva attenzione dei bambini per il bene ambientale comune¹³. Il modello di madri e padri può rafforzare le capacità di cooperazione, empatia e inclusione dei bambini, anche in circostanze stressanti e conflittuali¹⁴. Esiste anche una serie non trascurabile di studi che trattano gli stili genitoriali che possono promuovere l’interesse dei figli a creare una società più pacifica e meno violenta¹⁵.

⁸ Urie Bronfenbrenner, “A generation in jeopardy: America’s hidden family policy”, Testimony presented at a hearing of the Senate Committee on Rules and Administration on a resolution to establish a Select Committee on Families, Youth and Children (Washington, DC: 1986), p. 4.

⁹ Boulding, *Cultures of Peace*, cit., p. 102.

¹⁰ *Ibidem*, p. 102.

¹¹ *Ibidem*, p. 90.

¹² Kevin J. Swick e Nancy K. Freeman, “Nurturing Peaceful Children to Create a Caring World: The Role of Families and Communities”, *Childhood Education*, 81 (2004), pp. 2-8.

¹³ Phillip G. Payne, “Families, Homes and Environmental Education”, *Australian Journal of Environmental Education*, 21 (2005), pp. 81-95.

¹⁴ Si veda, per esempio, Ervin Staub, “The Origins of Caring, Helping and Nonaggression: Parental Socialization, the Family System, Schools and Cultural Influence”, cap. 17, in Pearl M. Oliner et al. (Eds.), *Embracing the Other: Philosophical, Psychological, and Historical Perspectives on Altruism* (New York: New York University Press, 1992), pp. 390-412.

¹⁵ Si vedano Virginia Canegallo et al., “The Relationship Between Parenting Style and Peace Attitudes”, *Journal of Aggression, Conflict and Peace Research*, 12 (2020), pp. 185-195; Elise Boulding, *One Small Plot of Heaven: Reflections on Family Life by a Quaker Sociologist* (Wallingford, PA: Pendle Hill Publications, 1989), pp. 179-213; James F. Leckman et al., *Pathways to Peace: The Transformative Power of Children and Families* (Cambridge, MA: MIT Press, 2014).

Gli esperti hanno inoltre correlato le relazioni affettive stabili derivanti da una genitorialità reattiva e disponibile con lo sviluppo dell'empatia, della fiducia in se stessi, della scarsa ostilità nei confronti dei coetanei e persino della buona cittadinanza. Il solido legame con i genitori è anche correlato al coinvolgimento sociale, alla leadership, alla fiducia in se stessi e alla competenza nella risoluzione dei problemi. Una genitorialità responsabile e molto disponibile può anche avere effetti intergenerazionali, aiutando i piccoli a garantirsi relazioni sentimentali adulte migliori e una maggiore competenza genitoriale una volta cresciuti¹⁶.

Altre dinamiche familiari sono state collegate allo sviluppo di un forte senso di consapevolezza da parte dei figli, a beneficio della comunità. Durante il passaggio all'età adulta, per esempio, le convinzioni dei giovani sulla loro capacità di negoziare con i genitori senza perdere l'autonomia e la relazione con i medesimi sono state correlate a migliori comportamenti pro-sociali e a un maggiore coinvolgimento civico¹⁷.

Queste conclusioni sociologiche, che non hanno nulla di sorprendente, trovano talvolta eco nelle fonti cattoliche. Nell'Esortazione apostolica post-sinodale *Amoris laetitia*, per esempio, Papa Francesco fa riferimento alla famiglia come "ambito della socializzazione primaria", che favorisce l'ascolto, la condivisione, la pazienza e il rispetto per gli altri. Egli attribuisce alle famiglie anche il merito di averci fatto uscire dal "mortale egoismo"¹⁸ e di averci risvegliato ai bisogni e alle sofferenze altrui¹⁹. Spera, inoltre, che la famiglia possa aiutare i suoi componenti a "reimpostare le abitudini di consumo" e a proporsi come "il soggetto protagonista di un'ecologia integrale"²⁰. San Giovanni Paolo II, come è noto, ha ripreso e ampliato la caratterizzazione della famiglia del Vaticano II come "scuola di arricchimento umano"²¹.

I correlativi sopra descritti della genitorialità responsabile sono facilmente comprensibili in quanto socialmente desiderabili. Essi sono anche potenzialmente efficaci dal punto di vista spirituale.

Il prossimo paragrafo riassume brevemente questo aspetto.

¹⁶ Si veda Karen Bogenschneider et al., *The Family Impact Rationale: An Evidence Base for the Family Impact Lens* (Madison, WI: The Family Impact Institute, 2012), pp. 12-13 (citazioni omesse).

¹⁷ Bernadette P. Luengo Kanacri et al., "Trajectories of Prosocial Behaviors Conducive to Civic Outcomes During the Transition to Adulthood: The Predicted Role of Family Dynamics", *Journal of Adolescence*, 37 (2014), pp. 1529-1539.

¹⁸ *Amoris laetitia*, 276.

¹⁹ *Amoris laetitia*, 277.

²⁰ *Amoris laetitia*, 277.

²¹ Giovanni Paolo II, Esortazione apostolica *Familiaris consortio*, 21, citata nella Costituzione pastorale *Gaudium et spes*, 52.

2. *La genitorialità come percorso per cogliere l'amore umano e divino*

Esiste una voluminosa letteratura teologica che traccia il rapporto tra l'amore dei genitori e la capacità del bambino di comprendere Dio e di impegnarsi in relazioni d'amore, verticali con Dio e orizzontali con altri esseri umani. In questa sede mi limiterò ad abbozzarne i contorni.

Molti conoscono il paragone della Sacra Scrittura tra il rapporto coniugale tra marito e moglie e il rapporto di Dio con il suo popolo. Sia l'Antico sia il Nuovo Testamento descrivono il rapporto di Dio con il suo popolo utilizzando immagini relative ai rapporti coniugali. Ci dicono che Egli ci ama come uno sposo e che noi dobbiamo amarlo come una moglie. Questo è un tema persistente fino all'ultimo libro della Bibbia.

Meno spesso vengono evidenziati i riferimenti di Gesù alle relazioni tra figli e genitori come modelli di relazione corretta degli esseri umani con Dio. Ci ha chiamati "figli" di Dio e Dio "Padre nostro" (Mt 6, 9). Egli ci esorta ad amarlo come un figlio ama un genitore: "Gli presentavano dei bambini perché li accarezzasse, ma i discepoli li sgridavano e Gesù, al vedere di questo, si indignò e disse loro: "Lasciate che i bambini vengano da me e non glielo impedito, perché a chi è come loro appartiene il regno di Dio. In verità io vi dico: chi non accoglie il regno di Dio come un bambino, non entrerà". E, prendendoli tra le braccia e ponendo le mani sopra loro, li benediceva" (Mc 10, 13-16).

Gli insegnamenti di Gesù esortano quindi ogni genitore terreno a trasmettere al figlio un amore simile a quello di Cristo, in modo che il bambino possa iniziare a comprendere l'amore del Padre. Papa Giovanni Paolo II e Papa Francesco portano avanti questo tema. Nelle sue lezioni di Teologia del Corpo e in *Familiaris consortio* e *Mulieris dignitatem*, Giovanni Paolo II descrive come l'amore dei genitori possa e debba introdurre i figli alla qualità dell'amore divino²². Allo stesso modo, Francesco suggerisce in *Amoris laetitia* che l'amore dei genitori trasmette anche l'amore di Dio. Egli scrive che "Cristo ha proposto come segno distintivo dei suoi discepoli la legge dell'amore e del dono di sé agli altri", sostenendo che questo è un "principio che i padri e le madri sono soliti a testimoniare nella propria esistenza", in quanto "danno la vita per i propri amici" (Gv 15, 13)²³. Egli ritiene inoltre che "la tenerezza, la dedizione e la forza morale" delle madri in particolare, "trasmettono il senso più profondo della pratica religiosa"²⁴.

²² Cfr., per esempio, *Familiaris consortio*, 17 ("La famiglia ha quindi la missione di custodire, rivelare e comunicare l'amore, riflesso vivo e reale dell'amore di Dio per l'umanità e dell'amore di Cristo Signore per la Chiesa sua sposa").

²³ *Amoris laetitia*, 27.

²⁴ *Amoris laetitia*, 174.

Un corpo relativamente recente di ricerche empiriche tende ad affermare il resoconto teologico che precede. Per esempio, nel suo celebre studio sulla trasmissione della fede, il sociologo Vern Bengtson conclude che le relazioni affettuose con genitori stabilmente sposati, che condividono una fede religiosa e la praticano apertamente insieme alla famiglia, hanno maggiori probabilità di essere correlate con il successo della trasmissione della fede stessa²⁵. È interessante notare che, secondo Bengtson, i comportamenti dei padri sembrano predire il successo della trasmissione della fede più di quanto non facciano le madri²⁶.

Il prossimo paragrafo riassume brevemente i dati dai quali emerge che le donne, oggi, prestano ancora una quota maggiore di cure parentali rispetto agli uomini.

3. *Donne e genitorialità*

Alcune ricerche, sia governative sia private, confermano che le madri tendono a occuparsi dei figli piccoli in modo più diretto rispetto ai padri. L'esempio forse più lampante di questo fenomeno è che, in media, nei Paesi presi in esame dall'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico, l'86% delle famiglie monoparentali nel mondo è guidato da donne²⁷.

Inoltre – e forse questo sorprende, nonostante la pratica abituale di lavorare sia fuori casa sia tra le mura domestiche – le ricerche dimostrano che le madri single dedicano all'accudimento dei figli la stessa quantità di tempo delle madri sposate. Un importante studio conclude che: “All mothers protect time in childcare from the encroachment of other time demands, a finding replicated in numerous other studies”²⁸.

Nelle famiglie di coniugi sposati, sebbene oggi i padri dedichino più tempo alla cura dei figli di quanto non facessero gli uomini nel recente passato, in media le madri che lavorano a tempo pieno dedicano più tempo alla cura dei piccoli rispetto ai padri occupati a tempo pieno. Questa disparità è salita alle stelle durante i periodi di lockdown imposti dal Covid²⁹.

²⁵ Vern Bengtson, *Families and Faith: How Religion is Passed Down Across Generations* (Oxford: Oxford University Press, 2017).

²⁶ *Ibidem*, p. 73.

²⁷ Ludger Woessmann, “An International Look at the Single-Parent Family”, *Education Next*, 15 (2). <https://www.educationnext.org/international-look-single-parent-family/>

²⁸ Joanna R. Pepin et al., “Marital Status and Mothers’ Time Use: Childcare, Housework, Leisure and Sleep”, *Demography*, 2018, 55 (1), p. 16. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6560646/pdf/nihms-1026264.pdf> (enfasi aggiunta).

²⁹ Cfr. Lucy Danley, “New Pew Study Highlights Child Care Struggles for Working Parents”, *First Five Years Fund*, February 11, 2021, <https://www.ffyf.org/new-pew-study-highlights->

Le madri sono anche molto più propense a svolgere lavori fuori casa che consentano loro di avere più tempo e flessibilità per gestire le esigenze dei figli. Le madri sono quindi più propense dei padri a lavorare part-time e a citare la cura dei figli come la ragione principale di questa scelta³⁰. Questo modello si riscontra anche in nazioni che si impegnano in modo molto visibile a favore della parità tra i generi e a far sì che gli uomini si dedichino maggiormente al lavoro domestico e alla cura dei piccoli³¹.

Infine, la dedizione delle madri alla genitorialità non è testimoniata solo da come esse spendono il loro tempo, ma anche da come spendono il loro denaro. I rapporti internazionali dimostrano che le madri di tutto il mondo spendono una quota maggiore del reddito familiare per le esigenze dei figli rispetto ai padri³².

Data la comprovata importanza delle cure parentali e la maggiore attenzione che le donne vi dedicano, una società responsabile dovrebbe sostenere con vigore le persone che si prendono cura, non soltanto in nome della prosperità dei figli e della società, ma anche al fine di garantire un trattamento equo al lavoro femminile. Dato il lavoro che le donne svolgono generosamente in casa, si dovrebbe dedicare particolare attenzione “to the harmonization of the organization of work and laws governing work with the demands stemming from the mission of women within the family”³³.

Il prossimo paragrafo prende in considerazione le leggi e le politiche che riguardano tale sostegno.

4. *Leggi e politiche che influenzano il prendersi cura*

Questo paragrafo prenderà brevemente in considerazione una serie di leggi e politiche che riguardano le cure parentali nei Paesi occidentali.

child-care-struggles-for-working-parents/; e Shera Avi-Yonah, Women took on three times as much child care during the pandemic, *Fortune Magazine*, June 25, 2021, <https://fortune.com/2021/06/25/women-men-unpaid-child-care-pandemic-gender-equality-workforce/>.

³⁰ Megan Dunn, “Who chooses part-time work and why?”, *Monthly Labor Review*, U.S. Bureau of Labor Statistics, March 2018, <https://doi.org/10.21916/mlr.2018.8>.

³¹ “Part-time jobs help women stay in paid work”, *The Economist*, September 7, 2019, <https://www.economist.com/finance-and-economics/2019/09/05/part-time-jobs-help-women-stay-in-paid-work>; e “Women’s employment in the EU”, *Eurostat*, June 3, 2020, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20200306-1>.

³² Cfr. Viviana A. Zelizer, “The Gender of Money”, *The Wall Street Journal*, January 27, 2011, <https://www.wsj.com/articles/BL-IMB-1033>.

³³ Congregation for the Doctrine of the Faith, *Letter to the Bishops of the Catholic Church on the Collaboration of Men and Women in the Church and in the World*, May 31, 2004, 13.

Per ragioni di spazio, non mi soffermerò sulla questione del “luogo culturale” delle cure prestate, pur essendo tuttavia ragionevole supporre che le leggi e le politiche riflettano e diano forma alla cultura.

In generale, le leggi e le politiche rivelano una certa presa di posizione sul valore della cura dei minori in particolare nei tre ambiti che seguono: l’aborto, in quanto i dibattiti sull’argomento coinvolgono costantemente la questione dell’impatto che l’accudimento dei figli ha sulle donne; le risorse pubbliche e private che sostengono in modo specifico la cura parentale; e le politiche matrimoniali, data la stretta relazione tra una genitorialità stabile in un contesto coniugale e il benessere dei bambini.

Per quanto riguarda l’aborto, le leggi permissive in materia sono regolarmente approvate in base alla motivazione che la maternità è onerosa. Le leggi sull’aborto meno permissive, o anche severe, in genere si basano non solo su una rivendicazione del rispetto dovuto alla vita umana più vulnerabile, ma anche sulla motivazione che una società dovrebbe dare valore alla maternità e alla paternità. Le prospere società occidentali adottano quasi universalmente “diritti all’aborto” estesi, screditando così il valore individuale e sociale del prendersi cura.

Le leggi e le politiche di sostegno diretto alle cure parentali possono assumere diverse forme. Esse sono presenti a macchia di leopardo in tutti i Paesi occidentali e potrebbero incrementare il tempo dedicato alla genitorialità, nonché le relative competenze, le risorse materiali e persino la sua autorità. Naturalmente, una vasta gamma di leggi e di politiche potrebbe essere così descritta – comprese molte normative che regolano in generale la forza lavoro e l’economia – ma limiterò la mia attenzione a quelle che riguardano direttamente la cura parentale.

Innanzitutto, per quanto riguarda il tempo dedicato alla genitorialità, le leggi e le politiche pertinenti sono quelle che regolano il congedo parentale, la flessibilità del lavoro e/o la sicurezza del posto di lavoro dopo un congedo incentrato sulla cura dei figli. Nei Paesi occidentali il trattamento riservato al congedo parentale varia notevolmente: le politiche più generose prevedono perlomeno diversi mesi di congedo completamente retribuito e l’opzione di un congedo aggiuntivo per il secondo genitore. Le politiche meno generose, come quelle degli Stati Uniti, offrono congedi per il parto, l’adozione o la malattia, ma senza retribuzione³⁴. La flessibilità del lavoro, comprese le opzioni di orario variabile

³⁴ Cfr. “Paternity Leave in Europe 2021 - New EU Directive”, *EuroDev*, May 27, 2021; e Marguerite Ward, “10 countries that show just how behind the US is in paid parental leave for new mothers and fathers”, *Business Insider*, May 5, 2020, <https://www.businessinsider.com/countries-with-best-parental-leave-2016-8>.

e di lavoro da remoto, è diventata ampiamente accessibile in Occidente dopo il Covid, ma non è comunemente offerta in modo diretto come risposta alle esigenze dei genitori e dei minori. Anche la sicurezza del posto di lavoro dopo il congedo per la cura dei figli è un sostegno importante per i genitori e viene regolarmente associata alle indennità per il congedo parentale.

Se poi prendiamo in considerazione la competenza genitoriale, notiamo che la legge e la politica raramente si occupano di questo tema, salvo mettere a disposizione i programmi di formazione e assistenza per i genitori a basso reddito e/o single durante i primi anni di vita dei figli³⁵. I corsi di studi secondari e universitari sull'argomento non sono offerti regolarmente, tranne che per i pochi studenti che scelgono di studiare, per esempio, materie quali la teoria dei sistemi familiari o la psicologia infantile in relazione a una futura carriera.

Il sostegno destinato alle risorse materiali di cui i poveri e i genitori single hanno bisogno è più comune. Molti governi offrono un reddito di base, assistenza sanitaria, cibo e alloggio alle famiglie meno abbienti, la maggior parte delle quali ha un solo genitore in casa. Le nazioni occidentali offrono di solito anche l'istruzione gratuita ai bambini. Le famiglie con un reddito più elevato possono anche ricevere un sostegno statale per le spese di mantenimento dei figli e/o un trattamento fiscale vantaggioso legato alla loro educazione. I governi potrebbero inoltre offrire "agevolazioni" a *tutti* i genitori che crescono figli minori, e/o benefici pensionistici ai cittadini più anziani legati direttamente alla loro genitorialità pregressa. Questi dovrebbero essere distinti e separati da un reddito di base offerto ai genitori che però richiede loro di lavorare o di iscriversi a scuola – invece di rimanere a casa a fare i genitori – e da regimi pensionistici che forniscono prestazioni *solo* in proporzione al reddito percepito mediante un'attività lavorativa svolta *fuori* casa.

Le altre leggi e le politiche che concedono benefici alle famiglie non sono sempre classificate come sostegno alle cure parentali. Alcune di esse – tra cui i sussidi per l'alloggio e gli assegni familiari e/o per i figli e persino il condono dei prestiti studenteschi – potrebbero anche essere orientate a incoraggiare le coppie sposate a procreare un numero maggiore di futuri cittadini³⁶.

³⁵ Cfr., per esempio, Jenna Brager et al., "Low Income Parents' Perceptions of and Engagement With a Digital Behavior Parent Training Program", *Journal of the American Psychiatric Nurses Assn.*, 2021, 27 (1), pp. 33-43.

³⁶ European Commission, Employment, Social Affairs and Inclusion, "Hungary - family benefits", (2021), <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1113>.

L'autorità genitoriale – che, secondo un'importante serie di studi, è una parte fondamentale dell'efficacia delle cure parentali³⁷ – è ora sostenuta ora minata dalle leggi e dalle politiche delle nazioni occidentali. Essa varia a seconda della misura in cui le scuole e gli operatori sanitari accolgono o addirittura permettono il coinvolgimento dei genitori. Sebbene l'autorità genitoriale sia generalmente rispettata, è in atto una tendenza a indebolirla con leggi e politiche che complicano o addirittura vietano il coinvolgimento dei genitori nel processo decisionale in materia di salute dei figli, soprattutto in relazione alla loro identità e attività sessuale. Essa viene altresì compromessa quando le scuole gestite dal governo si arrogano il diritto di insegnare ai bambini contenuti politici o ideologici fortemente controversi, in contrasto con le convinzioni o la volontà dei genitori.

Infine, le leggi e le politiche governative sul matrimonio esercitano un'influenza significativa sulle cure parentali. Questo perché la genitorialità biologica e fondata sul vincolo matrimoniale è ampiamente condivisa dagli studiosi di tutto lo spettro ideologico e rappresenta il “criterio di riferimento” per soddisfare le esigenze dei figli³⁸. I fattori che mediano questo rapporto sono vari e interconnessi e comprendono il legame genetico, la genitorialità sessualmente complementare, le finanze e la stabilità della coppia³⁹. Pertanto, i programmi di educazione e rafforzamento del matrimonio finanziati e promossi dal governo potrebbero sostenere la cura parentale, ma al momento non sono facilmente diffusi o disponibili. D'altra parte, le leggi e le politiche che facilitano o tutelano la convivenza extraconiugale, il divorzio unilaterale senza colpa e il matrimonio tra persone dello stesso sesso – sempre più adottate dalle nazioni occidentali – sono empiricamente collegate alla perdita delle cure parentali perché legate ad alti tassi di separazione dalla madre e/o dal padre, anche attraverso lo

³⁷ Dave Riley e Karen Bogenschneider, “Do We Know What Good Parenting Is? And Can Public Policy Promote It?”, *Purdue University Policy Impact Seminars*, June 2015, 2 (“Hundreds of research studies document that children who experience secure attachment relationships and authoritative parenting are much more likely than other children to ‘do better’ in almost any measurable way”).

³⁸ Cfr., per esempio, Rachel Dunifon “Single parenthood and child well-being: Trends, theories, and evidence”, in H. Elizabeth Peters e Claire M. Kamp Dush (Eds.), *Marriage and Family: Perspectives and Complexities* (New York: Columbia University Press, 2009), pp. 93-113.

³⁹ Mark Regnerus, “Understanding How the Social Scientific Study of Same-Sex Parenting Works”, *Annals of Social Science (ROCNKI NAUK SPOLECZNYCH, Poland)*, 2020, 48 (3), p. 46, <https://doi.org/10.18290/rns20483-3>. Naturalmente, questo non intende affatto denigrare il prendersi cura dei minori bisognosi di genitori attraverso l'adozione, ma mira piuttosto a porre in discussione le leggi volte specificatamente a creare nuclei familiari in cui i bambini in essi presenti saranno sempre separati da uno o da entrambi i genitori naturali.

scioglimento delle coppie⁴⁰. L'assenza e l'instabilità dei genitori sono inoltre correlate a una riduzione dei risultati raggiunti dai figli sul piano cognitivo, emotivo, accademico ed economico⁴¹. E i diversi tassi di assenza e instabilità dei genitori tra i vari gruppi razziali e socio-economici sono tra i principali fattori che determinano i divari razziali ed economici che affliggono oggi soprattutto le nazioni occidentali⁴².

In sintesi e a grandi linee, le nazioni occidentali tendono ad adottare leggi e politiche che conferiscono solo un modesto sostegno alle cure parentali o addirittura le compromettono. Spesso esse combinano regimi permissivi in materia di aborto, divorzio e matrimonio omosessuale, con uno scarso sostegno alla formazione o alla stabilizzazione della forma familiare più idonea a favorire il benessere dei figli. Questo riflette una preferenza per i desideri degli adulti rispetto ai bisogni dei minori e una visione del prendersi cura quale onere che un individuo può comunque scegliere individualmente, a titolo personale, ma che i datori di lavoro del settore privato non sono più di tanto tenuti ad assicurare, mentre il governo fornirà un'assistenza di base per bisogni quali cibo, vestiti, alloggio e istruzione pubblica. Non sostenendo in modo incisivo la genitorialità, questi meccanismi svantaggiano – *de facto* – sia le donne sia gli uomini, ma ancor più le donne, essendo queste di gran lunga più propense degli uomini a prendersi cura dei figli. Inoltre, essi compromettono la stabilità di un gran numero di giovani e, di conseguenza, della società nel suo complesso.

⁴⁰ Per gli studi che dimostrano tassi di separazione più elevati tra le coppie dello stesso sesso rispetto a quelle di sesso opposto, cfr.: Joseph Rauch, "The Mental Health Issues Lesbian Women Cope With", *Talkspace*, June 24, 2016, <https://www.talkspace.com/blog/mental-health-issues-lesbian-women-cope/>; The Economist, "Why Lesbian Couples are More Likely to Divorce than Gay Ones", *The Economist*, January 11, 2020; Matthijs Kalmijn et al., "Income dynamics in couples and the dissolution of marriage and cohabitation", *Demography*, 2007, 44 (1), p. 170; Audrey S. Koh et al., "Predictors of mental health in emerging adult offspring of lesbian-parent families", *Journal of Lesbian Studies*, 2019, 23 (2), pp. 257-258; Deni Mazrekaj et al., "School outcomes of children raised by same-sex parents: Evidence from administrative panel data", *American Sociological Review*, 2020, 85 (5), pp. 830-856; Douglas Allen e Joseph Price, "Stability rates of same-sex couples: With and without children", *Marriage & Family Review*, 2020, 56 (1), pp. 51-71. Per gli studi che evidenziano tassi di separazione più elevati tra le coppie conviventi rispetto a quelle sposate, cfr. Wendy D. Manning, "Cohabitation and Child Wellbeing", *The Future of children*, 2015, 25 (2), pp. 51-66, doi:10.1353/foc.2015.0012; Richard V. Reeves e Eleanor Krause, "Cohabiting parents differ from married ones in three big ways", Brookings W. Bradford Wilcox e Laurie DeRose, "In Europe, Cohabitation is Stable, Right?", Brookings Social Mobility Memos, March 27, 2017, <https://www.brookings.edu/blog/social-mobility-memos/2017/03/27/in-europe-cohabitation-is-stable-right/>.

⁴¹ Paula Fomby e Andrew J. Cherlin, "Family instability and child well-being", *American Sociological Review*, 2007, 72 (2), pp. 181-204.

⁴² Robert I. Lerman et al., "Family Structure and Economic Success Across the Life Course", *Marriage & Family Review*, 53 (8), pp. 744-758, doi: 10.1080/01494929.2017.1316810.

5. *La prospettiva cattolica e breve conclusione*

A differenza del modello occidentale prevalente, la prospettiva cattolica sul lavoro di cura parentale vede in esso una dimensione costitutiva e positiva dell'esistenza umana che merita il sostegno di comunità più ampie e dello Stato. Ciò è dovuto a un'antropologia fondata sulla convinzione che la paternità e la maternità della persona umana riflettono il suo essere creata a immagine e somiglianza di Dio⁴³. Nelle parole di *Amoris laetitia*, “la relazione feconda della coppia diventa immagine per scoprire e descrivere il mistero di Dio [...] Il Dio Trinità è una comunione d'amore, e la famiglia è il suo riflesso vivente”⁴⁴. La persona umana, quindi, è fatta per la comunione d'amore⁴⁵, e non può vivere, svilupparsi e trovare realizzazione se non “nel dono sincero di sé”⁴⁶. “Le famiglie sono il primo luogo in cui si vivono e si trasmettono i valori dell'amore e della fraternità, della convivenza e della condivisione, della attenzione e della cura dell'altro”⁴⁷.

In breve, il cattolicesimo considera il prendersi cura come costitutivo della persona e la cura parentale come fondamento della società. Il prendersi cura non è una scelta discrezionale e individuale, esterna al significato della vita umana o alla sua crescita.

Inoltre, la cura dei figli, quando la coppia è in grado di averne, è inseparabile dal matrimonio. Essa “non viene ad aggiungersi dall'esterno all'amore reciproco degli sposi; sboccia dal cuore stesso del loro mutuo dono di cui ciò è frutto e compimento”. I figli non sono “una variabile della progettazione individuale o di coppia”⁴⁸. Piuttosto, poiché Gesù ha posto il bambino al centro del Regno di Dio (Mc 10, 13-16), “l'[a]ccettazione, l'amore, la stima, la multiforme e solidale partecipazione materiale, affettiva, educativa e spirituale per ogni bambino che viene al mondo devono sempre costituire una caratteristica distintiva ed essenziale di tutti i cristiani, in particolare della famiglia Cristiana”⁴⁹.

Allo stesso tempo, la famiglia ha regolarmente bisogno dell'assistenza di persone esterne alla stessa. La *Familiaris consortio* di Giovanni Paolo II afferma che “la famiglia e la società hanno una funzione complementare nella difesa e nella promozione del bene di tutti gli uomini e di ogni uomo”. I diritti e i doveri delle famiglie sono prioritari, secondo il “prin-

⁴³ *Gratissimam sane*, 6.

⁴⁴ *Amoris laetitia*, 11.

⁴⁵ *Amoris laetitia*, 11.

⁴⁶ *Fratelli tutti*, 87 (citazioni omesse).

⁴⁷ *Fratelli tutti*, 114 (enfasi aggiunta).

⁴⁸ *Amoris laetitia*, 80, 82 (citazioni omesse).

⁴⁹ *Amoris laetitia*, 172.

cipio di sussidiarietà”. Lo Stato deve quindi “sollecitare al massimo l’iniziativa responsabile delle famiglie”, ma anche “assicurare a queste ultime tutti quegli aiuti – economici, sociali, educativi, politici, culturali – di cui hanno bisogno per far fronte in modo umano a tutte le loro responsabilità”⁵⁰.

Alla luce di questa prospettiva, non c’è da stupirsi che la Chiesa cattolica abbia sostenuto con vigore le leggi e le politiche che aiutano la genitorialità responsabile, compresi i programmi di preparazione e rafforzamento del matrimonio, le leggi che assicurano l’autorità dei genitori sull’educazione dei figli⁵¹, la riforma del divorzio, l’opposizione alle unioni omosessuali, l’assistenza finanziaria ai genitori, il congedo retribuito dal lavoro, la flessibilità del lavoro e la protezione in relazione alle responsabilità parentali, un salario “familiare”, un salario “di sussistenza” e i benefici pensionistici associati al lavoro di genitore.

A questo proposito vorrei anche ricordare che, a differenza della stragrande maggioranza delle nazioni occidentali, la Chiesa cattolica parla – in modo ancora controverso – di differenze di genere in relazione alle politiche di cura parentale, pur affermando la necessità del contributo delle donne in ogni ambito sociale. Papa Giovanni Paolo II, per esempio, ha affermato che il lavoro fuori casa dovrebbe essere strutturato in modo da consentire alle donne di continuare a dedicare un tempo adeguato alla genitorialità, dato il contributo domestico ancora sproporzionato che esse apportano e il loro ruolo “insostituibile” nella famiglia⁵². Papa Francesco ha scritto che le madri e i padri hanno forze diverse. Egli suggerisce che, pur “apprezzando il femminismo”, ritiene che “il diminuire della presenza materna con le sue qualità femminili rappresenta un rischio grave per la terra”⁵³. Allo stesso tempo, Francesco rifugge dalle “rigide” categorie di maschile e femminile e afferma che il fatto che l’uomo “si occupi delle faccende domestiche o di alcuni aspetti dell’educazione dei figli non lo rende tuttavia meno maschile”⁵⁴. E la Congregazione per la Dottrina della Fede – dapprima guidata dal Cardinale Joseph Ratzinger, divenuto poi Papa Benedetto XVI – affermò con forza che non solo la società *dovrebbe* ammettere le donne nel “mondo del lavoro e nell’organizzazione della società”, ma dovrebbe anche riconoscere che ha bisogno dei loro punti di forza, per “ispirare le politiche delle nazioni e promuovere soluzioni innovative ai problemi economici

⁵⁰ *Familiaris consortio*, 45.

⁵¹ *Familiaris consortio*, 21, e *Amoris laetitia*, 84.

⁵² *Familiaris consortio*, 23.

⁵³ *Amoris laetitia*, 173.

⁵⁴ *Amoris laetitia*, 276.

e sociali”⁵⁵. Inoltre aggiunge: “Sebbene la maternità sia un elemento chiave dell’identità femminile, ciò non significa che le donne debbano essere considerate solo dal punto di vista della procreazione fisica. In questo ambito possono esserci gravi distorsioni, che esaltano la fecondità biologica in termini puramente quantitativi e sono spesso accompagnate da una pericolosa mancanza di rispetto per le donne”⁵⁶.

Questa breve rassegna sulla prospettiva cattolica in materia di cura parentale – sullo sfondo delle leggi e delle politiche esistenti, e di solide informazioni empiriche sull’investimento delle donne e sui bisogni dei bambini, della società e delle comunità religiose – indica la necessità di una maggiore attività di sensibilizzazione su questo tema da parte della Chiesa e di altre istituzioni. Gli ostacoli alla partecipazione cattolica sono evidenti e sono oggetto di un altro lungo saggio, e comprendono, quanto meno, i deficit di rappresentatività della Chiesa nei confronti delle donne e dei bambini. Ma le donne hanno bisogno di un sostegno di gran lunga maggiore per le loro fatiche rispetto a quello che ricevono attualmente e i minori e la società necessitano di maggiori benefici strutturali e fondamentali che solo le cure parentali possono fornire.

⁵⁵ *On the Collaboration of Men and Women*, 13.

⁵⁶ *Ibidem*.

Le donne alimentano lo sviluppo sostenibile

Anna Maria Tarantola

Abbiamo deciso di inserire il testo dell'intervento di Anna Maria Tarantola, ex vicedirettore generale della Banca d'Italia, al 58° Congresso mondiale della FCEM tenutosi a Firenze il 22 ottobre 2010 per due motivi. Il primo è per la sua "rilevanza storica": analizza i problemi dello sviluppo sostenibile e il ruolo positivo che le donne possono svolgere nel perseguire una crescita sostenibile, diffusa e rispettosa dell'ambiente cinque anni prima dell'enciclica *Laudato si'* e dell'*Agenda 2030*. Il secondo motivo è che a questo lavoro è stata assegnata la quarta posizione in termini di rilevanza tra tutti gli interventi sul cambiamento climatico pubblicati tra il 1997 e il 2021 (<https://www.federalreserve.gov/econres/feds/files/2022031pap.pdf>).

Desidero ringraziare la Presidente dell'AIDDA, Laura Frati Gucci, per avermi invitato a questa conferenza dal titolo "Come le donne affrontano la nuova economia e l'ecologia" nell'ambito dell'8° Congresso Mondiale della FCEM. L'obiettivo della conferenza – valutare il contributo delle donne nel bilanciare la crescita economica e la conservazione delle risorse naturali – è sia attuale sia stimolante. Non è la prima volta che mi trovo a riflettere sull'interazione uomo-ecosistema: le risorse naturali sono un input fondamentale per la produzione e il consumo e l'ambiente è il ricettacolo dei rifiuti generati da questi processi¹. La questione fondamentale che dobbiamo affrontare oggi è come aumentare e diffondere la ricchezza e il benessere rispettando e proteggendo l'ambiente.

Il ruolo delle donne è essenziale. Nel corso della storia, l'universo femminile e la natura sono stati strettamente legati: nella filosofia ayurvedica, *prakriti* – la natura – è simboleggiata da una donna; allo stesso modo, l'idea di "madre terra" è comune a molte culture indoeuropee. Forse non è un caso che molti di coloro che hanno contribuito ad accre-

¹ Tarantola A.M. (2010), *Crescita economica, benessere e sostenibilità della domanda di energia*, osservazioni indirizzate all'Istituto Giuseppe Toniolo di Studi Superiori, Napoli, 20 gennaio.

scere la nostra coscienza ambientale siano state – e siano – donne. Permettetemi di citare quattro di queste figure eccezionali.

La biologa Rachel Carlson fu la prima a studiare gli effetti nocivi del DDT all'inizio degli anni Sessanta. Può essere considerata la fondatrice del moderno movimento ambientalista: una scienziata che ha sostenuto le sue scoperte nonostante i feroci attacchi della lobby dell'industria chimica². Donella Meadows, scienziata ambientale, è stata coautrice del libro *Limits to Growth*³, che ha gettato le basi per un'analisi della limitata capacità della Terra di sostenere la crescita economica e demografica. Questo rapporto è stato criticato, in particolare, dagli economisti⁴, ma ha avuto senza dubbio un profondo impatto sul metodo analitico utilizzato per studiare i problemi ambientali. Meadows ha utilizzato la tecnologia informatica per applicare la teoria dei sistemi complessi all'analisi economica degli effetti reciproci della crescita e dell'ambiente. Questo è oggi il metodo standard per analizzare gli effetti economici del cambiamento climatico (Integrated Assessment Modelling).

Il premio Nobel per la pace Wangari Maathai, attivista e fondatrice del movimento ambientalista *Green Belt*, ha contribuito in modo determinante alla riforestazione di vaste aree del Kenya⁵. Il rimboschimento non solo svolge un ruolo primario nella lotta alla desertificazione, assicurando che il suolo conservi i suoi nutrienti e le sue risorse idriche, ma è anche uno strumento essenziale per ridurre i gas a effetto serra⁶.

Maathai ha dimostrato che la gestione di risorse condivise, come l'ambiente, non deve necessariamente portare a un eccessivo sfruttamento e alla "tragedia dei beni comuni" profetizzata da Garrett Hardin. Nelle sue ricerche sull'economia istituzionale l'economista Elinor Ostrom ha reperito delle prove a sostegno di questo risultato. Per il suo lavoro sulla governance economica, la Ostrom è stata insignita nel 2009 del Premio Nobel per le Scienze Economiche, prima donna in assoluto a vincere in questa categoria.

² www.rachelcarson.org

³ Meadows D.H., Randers J., Meadows D.L., Behrens W.W. (1972), *The Limits to growth: A report for the Club of Rome's Project on the Predicament of Mankind*.

⁴ Nordhaus W.D. (1992), *Lethal Model 2: The Limits to Growth Revisited*, Brookings Papers on Economic Activity, Economic Studies Program, The Brookings Institution, vol. 23.

⁵ www.greenbeltmovement.org

⁶ Circa un quinto delle emissioni di gas serra è legato alla deforestazione. Di conseguenza, la riforestazione è diventata un mezzo per ridurre la concentrazione di gas climalteranti, la cui centralità è testimoniata dal Programma delle Nazioni Unite per la Riduzione delle Emissioni da Deforestazione e Degrado Forestale (UN-REDD) che mira a rendere più economica la corretta gestione e conservazione delle risorse forestali piuttosto che il loro esaurimento.

1. *Donne e ambiente nei Paesi in via di sviluppo*

Nei Paesi industrializzati, l'universo femminile ha dato un contributo importante allo sviluppo della nostra coscienza ambientale. Nei Paesi in via di sviluppo, tuttavia, dove le comunità rurali sono ancora prevalenti e le donne rimangono in una condizione di profonda dipendenza dall'ambiente che le circonda, esse sono spesso responsabili delle attività essenziali per il sostentamento della famiglia, ovvero raccogliere acqua e legna da ardere e lavorare nei campi⁷.

Per questo motivo, il degrado ambientale e gli effetti del cambiamento climatico sulla disponibilità di risorse idriche e sulla resa delle colture colpiscono in particolare le donne. La migrazione dovuta al cambiamento climatico⁸, che danneggia soprattutto gli uomini, aumenta ulteriormente il peso della fatica per le donne. Inoltre, le donne e i bambini rappresentano la maggior parte delle vittime delle catastrofi ambientali⁹, la cui frequenza potrebbe aumentare in futuro a causa del riscaldamento globale.

È emblematico che i Millennium Goals affianchino gli obiettivi di uguaglianza di genere e un modello di sviluppo per l'uso sostenibile delle risorse naturali.

Le donne sono quindi le interlocutrici ideali per l'adozione e la diffusione di pratiche sostenibili ed è proprio sulla base della loro sensibilità che il programma Agenda 21 per la promozione dello sviluppo sostenibile raccomanda di incrementare la percentuale di donne che prendono decisioni, pianificano, forniscono consulenze tecniche, gestiscono e lavorano nei settori dell'ambiente e dello sviluppo.

Un prerequisito per aumentare la partecipazione femminile è il miglioramento delle condizioni generali della donna. Uno studio della Banca Mondiale dimostra che nei Paesi in cui le donne sono più istruite, l'adattamento agli effetti negativi del cambiamento climatico è più efficace¹⁰. Gli indicatori del Global Gender Gap, riferiti in particolare alla partecipazione economica e alle opportunità, da un lato, e all'empower-

⁷ Una rassegna è contenuta nel volume pubblicato dall'UNEP (United Nations Environmental Program), 2004, *Women and the Environment*.

⁸ Tarantola A.M. (2009), *Economia solidale e sviluppo sostenibile nell'era della post globalizzazione*, osservazioni indirizzate alla Fondazione Sorella Natura, Roma, 26 giugno.

⁹ Nella tragica alluvione che ha colpito di recente il Pakistan, l'85% delle vittime sono donne e bambini. Mandelbaum J., *The female victims of Pakistan's flood*, Salon, 20 August 2010 (www.salon.com/life/broadsheet/2010/08/20/pakistan_floods_women_victims_open2010).

¹⁰ World Bank (2010), *Adaptation to climate extremes in developing countries: the role of education*.

ment politico, dall'altro, evidenziano cifre deprimenti per le donne dell'Africa subsahariana, del Medio Oriente e del Nord Africa (inferiori allo 0,5 in riferimento alla partecipazione economica e allo 0,2 in riferimento all'empowerment politico) e rivelano un'enorme disparità rispetto agli uomini¹¹.

2. *Il mondo industriale: una green economy guidata dalle donne?*

Nei Paesi industrializzati, la disponibilità di forme di energia di alta qualità ha ridotto notevolmente la quantità di tempo e di sforzi che le donne devono dedicare ai lavori domestici. Qui le donne non devono più interagire direttamente e quotidianamente con l'ambiente per soddisfare le esigenze familiari. Tuttavia, è dimostrato che il genere femminile è più sensibile alle questioni ambientali. Secondo una ricerca dell'OCSE, i consumatori più attenti all'ambiente sono le donne: sono infatti più propense degli uomini a riciclare i rifiuti domestici, ad acquistare alimenti biologici e prodotti ecologici e ad attribuire maggior valore a mezzi di trasporto efficienti dal punto di vista dei consumi¹².

Questi risultati sono confermati anche da altri studi. Un'indagine condotta da Eurobarometro ha rilevato che nel 2007 la percentuale di donne che hanno dichiarato di aver fatto qualcosa per migliorare l'ambiente era superiore di sei punti percentuali rispetto agli uomini; lo studio condotto nel 1993 dall'International Social Survey Programme sugli atteggiamenti nei confronti dell'ambiente ha rilevato, nel campione di Paesi presi in esame, un forte divario tra donne e uomini in termini di disponibilità a pagare di più per i beni di consumo ecologici, in particolare in Italia, Australia e Norvegia¹³. Recenti studi comportamentali confermano ulteriormente questi risultati¹⁴.

Questa maggiore disponibilità a considerare gli effetti delle proprie azioni sull'ambiente può essere integrata nel processo di trasformazione che sta rendendo "verdi" le nostre economie? In sintesi, la *green economy* rappresenta un'opportunità per capitalizzare il forte legame tra donne e natura?

La risposta è sì, ma solo se vengono attuate le politiche necessarie per garantire che questa opportunità sia realizzabile e che si possano racco-

¹¹ World Economic Forum (2010), *The Global Gender Gap Report 2010*.

¹² OECD (2008), *Survey on Household Environmental Behaviour*.

¹³ I dati possono essere consultati online all'indirizzo: zacat.gesis.org/webview/index.jsp.

¹⁴ Czap N. e Czap H.J. (2010), "An experimental investigation of revealed environmental concern", *Ecological Economics*, 69.

gliere i duplici dividendi di una crescita economica più sostenibile e meno discriminatoria. Affinché ciò avvenga, è necessario prendere provvedimenti allo scopo di aumentare la presenza delle donne nella forza lavoro in generale e nella green economy in particolare.

Il programma di Lisbona ha indicato le azioni positive che dovrebbero essere intraprese per prevenire la discriminazione delle donne nel loro sviluppo professionale. Tra queste, sono particolarmente importanti le misure che rendono più facile per le donne conciliare carriera e famiglia. Per esempio, uno studio sullo sviluppo del settore fotovoltaico nel Sud Italia sottolinea il fatto che, nonostante l'altissimo potenziale occupazionale femminile (tra i neolaureati in architettura le donne sono più numerose degli uomini), la realizzazione di questo potenziale potrebbe essere ostacolata dalla mancanza di strutture pre-scolastiche per i bambini piccoli¹⁵.

Altri provvedimenti riguardano specificamente le possibilità offerte dai nuovi settori ecologici con il maggior potenziale di crescita (energie rinnovabili, tecniche di costruzione e biomassa agricola).

In questi settori, le donne rappresentano una parte molto ridotta della forza lavoro totale e raramente occupano posizioni di vertice¹⁶. Ciò è dovuto principalmente a fattori culturali che hanno perpetuato un alto livello di segregazione in questi comparti. Anche nei settori energetici tradizionali, la partecipazione femminile è estremamente esigua: il 14% secondo l'ultima indagine sulle imprese.

In futuro, il fatto che soltanto un numero limitato di donne consegua titoli di studio avanzati nel campo delle scienze potrebbe penalizzare il loro accesso alla green economy. In Italia, solo il 17% delle donne sotto i 44 anni ha frequentato un corso di laurea scientifico all'università (contro il 39% degli uomini); quasi il doppio studia materie umanistiche. È fondamentale lanciare una campagna informativa di ampio respiro per orientare le scelte delle donne verso le materie che hanno un maggiore potenziale occupazionale, rompendo il circolo vizioso della segregazione nei settori energetici tradizionali.

Il mondo femminile deve avere l'opportunità di svolgere un ruolo di primo piano nello sviluppo dell'economia verde. Sarebbe davvero ironico se la crescita ottenuta con lo sviluppo della green economy aumentasse il divario occupazionale tra uomini e donne.

¹⁵ Barboni A. (2009), *Women Workers in the Photovoltaics Industry in Southern Italy*, uno studio redatto per il già citato rapporto Sustainlabour.

¹⁶ Uno studio congiunto UNEP-Sustainlabour stima che meno dell'1% dei top manager dell'industria energetica sono donne. Sustainlabour (2009), *Green Jobs and Women Workers*, Draft Report.

3. Conclusioni

Le donne hanno un legame unico e forte con la natura. Questo può e deve essere sfruttato come trampolino di lancio per progettare politiche di sviluppo sostenibile. Dobbiamo puntare a conciliare benessere economico, conservazione delle risorse naturali e qualità ambientale, non possiamo permetterci di perdere questa opportunità di dipingere di rosa la green economy.

Per raggiungere questi obiettivi, però, le donne devono essere messe in condizione di dare il loro contributo. Occorre accrescere il loro peso in politica, nelle istituzioni e nel mondo degli affari, anche ai massimi livelli. Affinché ciò avvenga, è necessario uno sforzo congiunto di tutte le parti interessate – politici, imprese, sindacati, leader politici e culturali, media – e delle donne stesse. Un uso più efficiente delle risorse femminili nel mercato del lavoro e una maggiore presenza di donne imprenditrici possono aiutarci a perseguire un'economia più sostenibile e più equa, più attenta alle esigenze dell'ambiente e degli stessi esseri umani.

Nei Paesi meno sviluppati, le politiche volte a garantire alle donne una maggiore libertà di azione (come l'accesso all'istruzione e al diritto di voto)¹⁷ possono contribuire a contrastare l'impatto negativo dei cambiamenti climatici, per esempio attraverso misure di mitigazione (come la riforestazione) e consentendo agli ecosistemi di rispondere meglio alle temperature più elevate (per esempio, attraverso la gestione della terra e delle risorse idriche per prevenire la desertificazione).

Nei Paesi industrializzati, la maggiore consapevolezza ecologica delle donne le pone in una posizione ideale per partecipare attivamente alla definizione di politiche che possano contenere l'utilizzo delle risorse naturali e limitare gli effetti nocivi del consumo e della produzione sull'ambiente. La presenza di un maggior numero di donne imprenditrici in settori innovativi, come la green economy, è fondamentale per raggiungere questi obiettivi.

Anche semplici azioni possono contribuire a ridurre il nostro impatto sull'ecosistema: la conservazione delle risorse (attraverso il risparmio idrico ed energetico) e il controllo dell'inquinamento (per esempio, mezzi di trasporto più ecologici e una minore produzione di rifiuti domestici). Il significato letterale di economia è "gestione domestica" e le donne sono tradizionalmente le manager frugali, pragmatiche, respon-

¹⁷ Amartya Sen vede in questa estensione della libertà, e non solo in un maggiore benessere fisico, la chiave per superare la subordinazione delle donne nei Paesi meno sviluppati. Le stesse conclusioni possono essere estese a favore delle persone socialmente escluse nei Paesi sviluppati. Sen A. (2001), *Development as Freedom*, O.U.P., 1999.

sabili e lungimiranti della casa e della famiglia. Lo stesso può valere per l'ambiente, che è la casa di tutti noi.

Quasi vent'anni fa, la Dichiarazione di Rio ha proclamato che "le donne hanno un ruolo vitale nella gestione e nello sviluppo dell'ambiente. La loro piena partecipazione è quindi essenziale per raggiungere lo sviluppo sostenibile". È giunto il momento di tradurre questa dichiarazione in azione per garantire un futuro migliore, più equo e più sostenibile, a tutti noi e alle generazioni future.

CONCLUSIONI

Azioni da intraprendere

Anna Maria Tarantola

Come concludere questa pubblicazione che riporta i risultati delle ricerche di quindici accademici così diversi per origine, cultura e discipline?

Innanzitutto, un ringraziamento a tutti i redattori per il lavoro svolto che non si limita a fornire analisi accurate sulla situazione delle donne nei vari Paesi del mondo e nei vari settori della società, ma trasmette l'urgenza di perseguire una vera uguaglianza di condizioni e opportunità, nonché di equità per le donne al fine di costruire un mondo migliore per tutti.

Nonostante l'eterogeneità di pensiero e di competenze, si è creata una imprevedibile comunità di senso.

Papa Francesco nell'enciclica *Fratelli tutti* (23) scrive: "L'organizzazione delle società in tutto il mondo è ancora lontana dal rispecchiare con chiarezza che le donne hanno esattamente la stessa dignità e identici diritti degli uomini. A parole si affermano alcune cose, ma le decisioni e la realtà gridano un altro messaggio. È un fatto che doppiamente povere sono le donne che soffrono situazioni di esclusione, maltrattamento e violenza, perché spesso si trovano con minori possibilità di difendere i loro diritti".

Sono parole profetiche che ci hanno guidato nella ricerca comune qui riportata, da cui emerge che, nonostante gli indubbi progressi raggiunti in alcuni Paesi, la condizione media femminile è ancora caratterizzata da disuguaglianze, stereotipi e pregiudizi che, tra l'altro, alimentano l'orribile fenomeno della violenza contro le donne.

I diversi contributi evidenziano che:

– la quota di donne nel mondo del lavoro, nelle posizioni al vertice nelle aziende, nel mondo accademico, nel mondo della scienza e della ricerca e in politica è ancora lontana da quella degli uomini e le loro retribuzioni sono inferiori a parità di ruoli e responsabilità;

– le azioni messe in campo da governi e legislatori non sono state sufficienti a riequilibrare la situazione, i tempi sono troppo lunghi anche perché l'equilibrio tra i generi non si raggiunge con lo sviluppo economico;

- in molti Paesi l'istruzione è ancora preclusa alle ragazze o resa particolarmente difficile;
- in altri Paesi, la percentuale di ragazze che accedono all'università è superiore a quella dei ragazzi: le giovani si laureano meglio e prima, ma il loro accesso agli studi STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) è ancora molto inferiore a quello dei maschi a causa della persistenza, anche nelle famiglie, di stereotipi secondo i quali certe materie non sarebbero adatte all'universo femminile. Poiché queste lauree sono le più richieste dalle aziende, la sottorappresentazione delle giovani donne in tali discipline preclude loro buone opportunità di lavoro;
- le conoscenze economiche e finanziarie delle donne sono molto scarse;
- il tempo dedicato dalle donne ai lavori domestici è ancora molto superiore a quello degli uomini e persiste lo stereotipo che i lavori di cura siano un compito esclusivo delle donne;
- il mondo dei media alimenta stereotipi e pregiudizi, continuando a rappresentare la donna come oggetto del desiderio maschile piuttosto che come persona pensante, competente e ricca di talenti da valorizzare.

Questa situazione non è accettabile. Le ricerche e i contributi riportati in questo rapporto dimostrano che il perseguimento di una vera parità di genere non è solo un'esigenza di equità e giustizia sociale, ma è anche un'azione intelligente e produttiva. Un aumento della partecipazione femminile nel mondo del lavoro e nelle posizioni di vertice aumenta il PIL, riduce la povertà, incrementa la produttività aziendale, migliora il funzionamento dei consigli di amministrazione e favorisce il perseguimento di uno sviluppo inclusivo e pienamente sostenibile.

Quali iniziative mettere in atto? Voglio ricordarne alcune:

1. riconoscere pari diritti e dignità a donne e uomini, consentire una maggiore partecipazione delle ragazze all'istruzione e facilitarne l'accesso in tutti i Paesi e in tutte le aree del mondo;
2. incoraggiare politiche legislative economiche e finanziarie che prevedano l'introduzione di meccanismi che favoriscono la presenza di donne leader sia nel mondo politico sia in quello del lavoro e nella società in generale. In Italia è stata emanata la legge Golfo-Mosca che ha introdotto le quote di genere; essa ha avuto effetti positivi ma è stato necessario rinnovarne l'efficacia perché la prospettiva della sua scadenza stava provocando un arretramento della presenza femminile nei consigli di amministrazione;
3. promuovere politiche legislative che tutelino le donne nel lavoro domestico e, allo stesso tempo, adottare politiche che stimolino un'equa

condivisione dei lavori di accudimento tra donne e uomini e che permettano quindi un ragionevole e reale equilibrio tra vita familiare e vita lavorativa per entrambi i generi. Questa redistribuzione del lavoro domestico è assolutamente necessaria per consentire alle donne pari opportunità di presenza e di crescita nel mondo del lavoro;

4. garantire una concorrenza leale tra uomini e donne attraverso l'adozione di politiche di genere nelle aziende, impiegando metodi pienamente equilibrati di assunzione, valutazione e assegnazione di ruoli sia per gli uomini sia per le donne;

5. introdurre valutazioni d'impatto sulla situazione femminile in tutte le iniziative sul piano legislativo e governativo;

6. attivare progetti di formazione *ad hoc* per donne adulte, affinché acquisiscano consapevolezza delle loro potenzialità intrinseche e del valore aggiunto di pensiero e lungimiranza che esse potrebbero apportare nelle varie sedi operando in un contesto di uguaglianza nella diversità;

7. attivare una solida cooperazione internazionale tra Paesi sviluppati e in via di sviluppo allo scopo di diffondere le migliori pratiche per il raggiungimento dell'equilibrio di genere, non per esportarle in modo brutale, ma per usarle come punti di riferimento da adattare intelligentemente alle diverse situazioni, individuando le modalità più consone e le diverse condizioni economiche, sociali e culturali;

8. investire nella scuola, nell'università, nella ricerca e nella cultura proponendo modelli femminili positivi. Le università devono "istituzionalizzare" l'attenzione alla cultura di genere;

9. garantire una rappresentazione femminile equa e corretta nei media, sia in termini di quantità sia di qualità: più donne capaci e impegnate, buone professioniste e meno donne oggetto. Ci sono molte figure femminili brillanti, come la pandemia ha purtroppo drammaticamente evidenziato;

10. aiutare le ragazze e le donne a crescere nella consapevolezza di essere uguali agli uomini, di avere talento e potenzialità, di poter aspirare a ruoli di grande responsabilità pur mantenendo le proprie caratteristiche femminili, oggi più che mai necessarie per affrontare la complessità dei difficili momenti che stiamo vivendo;

11. lanciare un grande movimento culturale che coinvolga tutti gli attori della società: la politica, le istituzioni, le imprese, la società civile, i centri di formazione e di ricerca e il mondo della comunicazione, al fine di modificare gli stereotipi che ancora persistono nei confronti delle donne e degli uomini. Gli stereotipi nei confronti delle donne sono ben noti. Penso alla necessità di diffondere e "normalizzare" l'idea che anche gli uomini possono e devono prendersi cura dei figli e della casa e goderne.

In conclusione, la parità di genere è un diritto ed è la cosa giusta da fare con urgenza perché:

- produce ricchezza, aumenta la produttività, migliora la situazione economica delle famiglie e le prospettive future dei figli; incrementa anche il tasso di natalità;

- migliora la coesione sociale perché fa sì che le istituzioni, i governi, gli Stati e le imprese lavorino meglio, con uno sguardo lungimirante e una maggiore attenzione alle persone fragili e ai poveri;

- è un fattore che rafforza la democrazia e la pace. Le esperienze di alcuni Paesi dimostrano che la presenza di donne e uomini insieme nelle varie sedi e organizzazioni favorisce l'assunzione di scelte condivise e accettate e quindi anche la democrazia e la pace. È una grande delusione vedere che non è presente nemmeno una donna (a parte le interpreti) ai tavoli dei negoziati per la ricerca di una soluzione pacifica alla terribile invasione dell'Ucraina;

- apre prospettive positive per le future generazioni, sia per gli uomini sia per le donne;

- facilita la realizzazione di un modello di sviluppo più inclusivo, equo e pienamente sostenibile.

La ricerca dell'uguaglianza, dell'equità e la lotta agli stereotipi e ai pregiudizi sono un processo continuo, non possiamo abbassare la guardia, le battute d'arresto sono sempre possibili. Dobbiamo tenere costantemente presente l'obiettivo di costruire una società in cui tutti, uomini e donne (ma anche ricchi e poveri, persone di etnia e religione diverse), possano avere un lavoro dignitoso e competere per posizioni di responsabilità e in cui il capitale umano della donna non valga meno di quello dell'uomo.

Ritengo che questo volume possa contribuire “ad approfondire la riflessione sul rapporto uomo/donna nella rispettiva specificità, reciprocità, complementarità e pari dignità” e dare un contributo riguardo “all'identità e alla missione della donna e dell'uomo nella società e nella Chiesa, promuovendone la partecipazione, valorizzando le peculiarità femminili e maschili” (*Praedicate evangelium*, 131).

AUTORI

Helen Alvaré è Professoressa in Law & Liberty della Cattedra Robert A. Levy e Decano Associato della Antonin Scalia Law School alla George Mason University dove insegna e pubblica studi sul diritto della famiglia e sul rapporto tra diritto e religione. È membro del Dicastero per i Laici, la Famiglia e la Vita e collabora regolarmente con la Conferenza episcopale degli Stati Uniti.

Anna Berga Timoneda ha conseguito un dottorato di ricerca in Sociologia. È Professore Associato presso la Facoltà di Educazione e Lavoro Sociale Pere Tarrés-URL. È stata docente a contratto presso il Dipartimento di Sociologia dell'Università Autonoma di Barcellona (2009-2010). Dal 2012 è Segretario Generale dell'Università Ramon Llull. Nel 2012 è stata nominata dal Governo catalano Presidente del Comitato Donne nella Scienza del Consiglio interuniversitario della Catalogna, carica che ricopre tuttora.

Maria Clara Bingemer è brasiliana, sposata e madre e ha conseguito il dottorato in Teologia presso l'Università Gregoriana a Roma. È Professore Ordinario di Teologia presso il Dipartimento di Teologia dell'Università Cattolica di Rio de Janeiro (PUC-Rio), dove insegna Teologia fondamentale e Teologia di Dio. Le sue ricerche si concentrano sull'esperienza di Dio nel mondo moderno e contemporaneo. Per questo, ha scritto in molte lingue su sant'Ignazio di Loyola, Simone Weil e le donne mistiche nel mondo di oggi. Vanta numerose pubblicazioni sul dialogo tra teologia e letteratura.

Pilar Bontá è una sociologa, ha conseguito un Master in Studi di genere e culturali presso l'Università del Cile e si è specializzata in istruzione superiore e genere. Attualmente è responsabile dell'Equità di Genere presso la Pontificia Universidad Católica de Chile e in questo ruolo ha guidato l'avanzamento del mainstreaming dell'approccio di genere nel campo della formazione, dirigendo l'attuazione del progetto "Educazione universitaria ed equità di genere: una sfida per sensibilizzare e integrare l'approccio di genere" all'interno della comunità universitaria.

Daniela Bragoli ha un dottorato in Economia ed è Ricercatrice presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore da maggio 2017. In precedenza, ha lavorato come economista presso la Banca Centrale Europea (BCE) e come consulente presso Now-Casting Economics Limited. I suoi campi di ricerca riguardano la sostenibilità, l'economia dell'innovazione, le previsioni e l'economia monetaria.

Isabel Maria De Oliveira Capeloa Gil è Rettrice dell'Universidade Católica Portuguesa (UCP) dal 2016 e Presidente della Federazione Internazionale delle Università Cattoliche (FIUC) dal 2018. È Professore Ordinario di Germanistica e Studi culturali presso la Scuola di Scienze Umane dell'UCP e ha conseguito un dottorato in Germanistica. È membro del Consiglio di amministrazione della European Women Rectors Association (EWORA) e membro dell'Accademia Europea. È Presidente della Fondazione UCP e recentemente è stata invitata dal Rettore dell'Università di Oxford a diventare fiduciaria dell'alleanza universitaria EUROPAEUM. Papa Francesco l'ha nominata membro del Consiglio scientifico dell'Agenzia della Santa Sede per la Valutazione e la Promozione della Qualità delle Università e Facoltà Ecclesiastiche (AVEPRO) e, più recentemente, consulente della Congregazione per l'Educazione Cattolica della Santa Sede. È autrice di oltre 140 pubblicazioni, tra teoria culturale, studi interartistici, cultura visuale, cultura e conflitti.

Lucia Corno è Professore Associato presso il Dipartimento di Economia e Finanza dell'Università Cattolica e Direttore esecutivo del Laboratorio per le Politiche Efficaci contro la Povertà (LEAP) dell'Università Bocconi. Ha conseguito il dottorato di ricerca in Economia alla Bocconi nel 2009 ed è stata graduate visiting scholar all'Università di Berkeley e all'Institute for International Economic Studies (IIES) di Stoccolma. Prima di entrare in Cattolica, ha ricoperto incarichi accademici presso l'University College di Londra e la Queen Mary University. La professoressa Corno è fellow del Centre for Economic Policy Research (CEPR) e membro effettivo dell'EUDN (European Development Research Network). Nel 2019 ha ricevuto un ERC Starting Grant per studiare le ragioni della persistenza di tradizioni dannose nei Paesi in via di sviluppo. Collabora costantemente con organizzazioni internazionali e governi dei Paesi in via di sviluppo per implementare e valutare l'efficacia delle politiche contro la povertà.

Paolo Gomasca è Professore Ordinario di Filosofia morale presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore. I suoi interessi di ricerca riguardano il campo dell'etica applicata, in particolare quattro aree principali: etica delle migrazioni, etica della cura, teoria femminista e psicoanalisi, etica del cibo. Ha pubblicato numerosi articoli e libri su questi temi e ha collaborato a diversi progetti nazionali e internazionali. È membro del Forum Lacaniano in Italia, nell'ambito dell'Internazionale dei Forum-Scuola di Psicoanalisi del Campo Lacaniano; è inoltre membro del Working Group 2 della Strategic Alliance of Catholic Research Universities (SACRU), dedicato all'integrazione dei Principi della *Laudato si'* all'interno delle Università di SACRU.

Giovanni Marseguerra ha conseguito il dottorato di ricerca in Economia presso la London School of Economics ed è Professore Ordinario di Economia politica presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore, dove attualmente ricopre anche il ruolo di Pro-Rettore per il coordinamento dell'Offerta Formativa e Presidente del Sistema di Assicurazione della Qualità dell'Università. È coordinatore del Comitato scientifico della Fondazione Vaticana Centesimus Annus Pro Pontifice e Socio Corrispondente dell'Istituto Lombardo Accademia di Scienze e Let-

tere di Milano. È autore e curatore di diversi libri internazionali e ha pubblicato i suoi lavori in riviste nazionali e internazionali.

Barbara Schellhammer insegna Intercultural Social Transformation presso la Scuola di Filosofia di Monaco (MSP) in Germania. I suoi principali campi di interesse sono la filosofia (inter)culturale, il sé e l'identità, gli studi sulla pace e la ricerca trasformativa. Dirige il Center for Social and Development Studies della MSP.

Antonella Sciarrone Alibrandi è Professore Ordinario di Diritto dell'economia nella Facoltà di Scienze bancarie, finanziarie e assicurative dell'Università Cattolica. Nello stesso Ateneo ricopre il ruolo di Pro-Rettrice e Direttrice dell'Osservatorio sul Debito Privato. È Consultore del Pontificio Consiglio della Cultura e membro della Consulta scientifica del Cortile dei Gentili, oltre che membro dell'Autorità di Supervisione e Informazione Finanziaria (ASIF). È presidente dell'Associazione italiana dei docenti di diritto dell'economia (ADDE), membro dell'Academic Board dello European Banking Institute (EBI) e membro del CdA di Fondazione AVSI.

Lisa Sowle Cahill è Professoressa in Teologia della Cattedra J. Donald Monan S.J., al Boston College. È stata presidente della Catholic Theological Society of America e della Society of Christian Ethics. È membro del Consiglio di amministrazione del *Journal of Religious Ethics*, del *Journal of Catholic Social Thought*, *Theology* e di *Asian Horizons*. È autrice di oltre trenta articoli e capitoli su genere, famiglia, matrimonio ed etica sessuale. Tra i suoi libri: *Family: A Christian Social Perspective* (Fortress Press, 2000); *Global Justice, Christology and Christian Ethics* (Cambridge, 2013); *Theology and Praxis of Gender Equality* (Dharmaram Publications, 2018) e *Blessed Are the Peacemakers: Pacifism, Just War and Peacebuilding* (Fortress, 2019).

Miki Sugimura è Professoressa di Educazione comparata e internazionale presso la Facoltà di Scienze umane dell'Università di Sophia, Tokyo. È membro della Commissione nazionale giapponese per l'UNESCO, Presidente della Japan Comparative Education Society, membro del Consiglio di amministrazione del World Council of Comparative Education Societies e visiting professor dell'Institute for the Advanced Study of Sustainability presso la United Nations University. È stata nominata membro del Gruppo internazionale di esperti per la revisione della Raccomandazione del 1974 dell'UNESCO.

Anna Maria Tarantola, sposata, madre di due figlie e nonna di tre nipoti, è Presidente della Fondazione Centesimus Annus Pro Pontifice, dell'Associazione Per Milano onlus, della Sezione Italiana e della Société des Membres de la Légion d'Honneur presso la Santa Sede. Attualmente è membro del Consiglio di amministrazione dell'Università Cattolica del Sacro Cuore e Consigliere di amministrazione di EDUCatt, nonché Consigliere di amministrazione della società quotata Be Shaping the Future SpA. È inoltre membro dell'Advisory Board per il coordinamento della politica economica istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri (DIPE), del Comitato Direttivo dell'Osservatorio Banca

Impresa, dell'Advisory Board dell'AIAF, del Consiglio di amministrazione del Centro per la Dottrina Sociale della Chiesa dell'Università Cattolica, del Comitato Scientifico del Dizionario di Dottrina Sociale della Chiesa dell'Università Cattolica e della Commissione Arcivescovile per la promozione del Bene Comune. È stata Presidente della Rai (2012-2015), Vicepresidente dell'European Broadcasting Union, Vicedirettore generale della Banca d'Italia (2009-2012) e membro del Comitato di vigilanza bancaria. Dalla fine degli anni Ottanta al 2002 è stata Professore a contratto di Economia monetaria, Tecnica bancaria e Vigilanza bancaria statale presso l'Università Cattolica. È autrice di numerose pubblicazioni su temi quali il sistema bancario e finanziario, l'antiriciclaggio, lo sviluppo sostenibile, il ruolo delle donne nel mercato del lavoro, il servizio pubblico radiotelevisivo e il mondo delle comunicazioni. Attualmente è impegnata in varie attività di volontariato e nella diffusione della Dottrina sociale della Chiesa. Vanta numerose onorificenze tra cui quelle di Grande Ufficiale dell'Ordine al Merito della Repubblica Italiana, Ufficiale dell'Ordine della Légion d'Honneur della Repubblica Francese, Ambrogino d'Oro della Città di Milano, Premio Bellisario.

Silvana Zanlungo Matsuhiro è una biochimica. Ha conseguito il dottorato in Scienze Biologiche ed è Professore Ordinario presso la Scuola di Medicina della Pontificia Universidad Católica de Chile. Attualmente è Direttrice dello sviluppo accademico e dell'equità di genere presso la Pontificia Universidad Católica de Chile e in questo ruolo ha guidato il processo di istituzionalizzazione dell'approccio di genere nell'università, promuovendo l'incorporazione dell'approccio di genere nello sviluppo accademico e nei campi di ricerca e innovazione scientifica. Dal 2022 co-dirige il progetto "Verso l'istituzionalizzazione dell'uguaglianza di genere in ricerca + sviluppo + innovazione + imprenditorialità" presso l'Università.

Questo volume è frutto del lavoro di ricerca di un gruppo internazionale di docenti ed esperti della Strategic Alliance of Catholic Research Universities (SACRU) e della Fondazione Centesimus Annus Pro Pontifice (FCAPP) coordinati da Anna Maria Tarantola. Paolo Gomasasca e Miki Sugimura sono i revisori delle bozze. Hanno supervisionato il lavoro i membri dello Steering Committee tra SACRU e FCAPP: Pier Sandro Cocconcelli, Lilian Ferrer, Carlo Gallucci, James F. Keenan, Giovanni Marseguerra, Johannes Wallacher.

© 2022 Vita e Pensiero – Largo Gemelli 1 – 20123 Milano

www.vitaepensiero.it

ISBN edizione cartacea: 978-88-343-5339-4

ISBN edizione digitale: 978-88-343-5143-7

Copertina: Studio grafico Andrea Musso

Questo e-book contiene materiale protetto da copyright e non può essere copiato, riprodotto, trasferito, distribuito, noleggiato, licenziato o trasmesso in pubblico, o utilizzato in alcun altro modo ad eccezione di quanto è stato autorizzato dall'editore, ai termini e alle condizioni alle quali è stato acquistato, o da quanto esplicitamente previsto dalla legge applicabile. Qualsiasi distribuzione o fruizione non autorizzata di questo testo così come l'alterazione delle informazioni elettroniche sul regime dei diritti costituisce una violazione dei diritti dell'editore e dell'autore e sarà sanzionata civilmente e penalmente secondo quanto previsto dalla Legge 633/1941 e successive modifiche.