

Il gender gap oltre gli slogan. Il problema è la casa, non l'ufficio

la vera parità non si costruisce moltiplicando quote, ma restituendo alle famiglie tempo e libertà vera di scelta

- Il Foglio Quotidiano 7 Mar 2026 Erminia Giorno

Al direttore - Intervengo sul tema del cosiddetto gender gap con una riflessione che so essere controcorrente, nella speranza di sottrarlo alla rassicurante logica degli slogan e di riportarlo sul terreno, meno comodo ma più concreto, della realtà. Se continuiamo a cercare il gender gap solo negli uffici, continueremo a non vedere dove davvero nasce.

La mia convinzione è semplice: la disuguaglianza di genere non nasce nel luogo di lavoro, ma molto prima, e molto altrove. Nasce nella persistente attribuzione – o “autoassunzione” – in capo alla donna delle “doppie mansioni”: il lavoro retribuito e, insieme, la gestione quasi esclusiva della famiglia. E’ lì che si produce il vero squilibrio, che nessuna norma riesce davvero a correggere, e non negli uffici o nei consigli di amministrazione.

L'esperienza professionale: l'accesso non è il nodo centrale

Ricopro oggi l'incarico di segretario generale della Camera di commercio di Cosenza e, nel corso della mia vita professionale, ho svolto numerosi ruoli di responsabilità e di vertice in diverse regioni italiane e in ambiti pubblici e privati. Nel raggiungimento di questi incarichi non ho mai avvertito ostacoli riconducibili al fatto di essere donna. Tanto da dimenticarmene spesso. Non lo dico per negare il problema, ma per spostare lo sguardo: il punto non è l'accesso alle posizioni, ma il prezzo che molte donne pagano per occuparle.

Vedo molte donne professionalmente realizzate, riconosciute. Vedo però anche altro. Vedo donne che, per potersi realizzare professionalmente, hanno rinunciato a una presenza quotidiana nella vita familiare, dei figli, delegandola a nidi, scuole, baby sitter, spesso pagando questa scelta con sensi di colpa profondi e silenziosi. E vedo donne altrettanto capaci che hanno rinunciato del tutto alla carriera per dedicarsi alla famiglia, per assenza di alternative sostenibili. Vedo, ancora, donne che hanno rinunciato – più o meno consapevolmente – a una vita familiare “tradizionale” per dedicarsi al lavoro, o che hanno pagato il proprio impegno professionale con il prezzo elevato di separazioni e divorzi.

Sul piano normativo, la parità formale è ormai acquisita: le donne votano, studiano, accedono a tutte le professioni. In questo contesto, una parte del dibattito pubblico sembra però concentrarsi su risposte prevalentemente simboliche, che agiscono sugli esiti più visibili della disuguaglianza senza incidere sulle sue cause profonde.

Ritengo che, in alcuni contesti, strumenti come quote, certificazioni o comitati di sole donne rischino di produrre un effetto paradossale: anziché rafforzare l'autonomia e il riconoscimento del merito, finiscono per rappresentare le donne come una categoria strutturalmente fragile, una “minoranza” da tutelare più che una componente pienamente competitiva della società. Trovo sconcertante che donne professioniste, competenti e autonome vengano implicitamente incoraggiate a riconoscersi in spazi separati, come se l'appartenenza di genere dovesse prevalere sulla qualità individuale e professionale. Una simile impostazione, pur animata da buone intenzioni, rischia di rafforzare una narrazione paternalistica che non rimuove gli ostacoli reali, ma li aggira, spostando il problema dal piano strutturale a quello identitario. Il risultato è una parità esibita, ma non praticata, che non libera tempo, non redistribuisce responsabilità e non modifica l'organizzazione concreta della vita quotidiana.

Eppure il divario salariale persiste e la presenza femminile nei ruoli apicali resta limitata. La mia idea è che non vi sia una discriminazione sul luogo di lavoro ma pesi, in modo decisivo, il tempo che gli uomini continuano a trascorrere insieme fuori dall'orario di lavoro, costruendo relazioni, reti

informali, occasioni di visibilità mentre le donne rientrano a casa per occuparsi della spesa, dei figli, degli anziani. Non è un complotto, è la realtà quotidiana.

Anche il giudizio collettivo contribuisce a rafforzare questo schema: una madre che lavora può essere vista come “assente”; un padre che lavora viene spesso visto come “responsabile” o “che mantiene la famiglia”. Gli uomini storicamente non vengono associati alla cura quotidiana e alla gestione emotiva all’interno della vita familiare, e questo continua a riflettersi nelle aspettative collettive.

Ogni generalizzazione è imperfetta, ma la realtà è ostinata: quanti padri possiedano le credenziali di accesso al registro elettronico scolastico dei propri figli? Quanti si preoccupino in modo sistematico della loro alimentazione evitando il ricorso abituale al cibo spazzatura?

Non si tratta di mettere sotto accusa qualcuno, ma di rendere visibile ciò che spesso resta invisibile: un lavoro di cura continuo, silenzioso e dato per scontato, che grava ancora prevalentemente sulle madri. Ne è conferma anche la scuola, uno dei pochi ambiti in cui ragazze e ragazzi competono ad armi relativamente pari. Non a caso le donne raggiungono in media livelli di istruzione più elevati. Quando le condizioni sono simili, le differenze non sono di capacità, ma di ruoli sociali e di opportunità. Questo non accade solo perché viviamo in una società ancora patriarcale. Accade anche perché molte donne “scelgono” la famiglia in assenza di alternative realistiche. Spesso il costo di una baby sitter o di servizi privati supera lo stipendio. Talvolta, anche quando si impone la presenza femminile nel luogo di lavoro, attraverso strumenti come le quote rosa, accade che siano proprio le donne a non poter o voler essere disponibili, perché il loro tempo – risorsa finita – viene destinato alla vita privata.

La proposta: corresponsabilità, educazione, servizi

Qui il dibattito pubblico indica come colpevole il welfare con le sue inadeguatezze. Mancano servizi pubblici diffusi e accessibili di supporto alla vita familiare. Nidi, centri estivi, trasporti scolastici, attività sportive e formative sono spesso affidati al mercato, con costi elevati e orari incompatibili con una normale vita lavorativa. E il peso ricade, ancora una volta, sulle donne. Già, ma perché sulle donne? Ricade sulle donne perché i ruoli restano socialmente assegnati e perché i servizi educativi continuano a essere pensati come compensazione dell’assenza materna. In questo schema, il nido o la baby sitter non liberano tempo: producono senso di colpa.

Se invece la famiglia fosse davvero una responsabilità condivisa, quei servizi cambierebbero significato: non più delega femminile, ma supporto alla genitorialità comune. Non è un caso che, in molte famiglie, l’unico momento in cui i figli “toccano” al padre all’uscita da scuola sia dopo una separazione, quando i turni sono stabiliti per legge.

Il problema, dunque, non è solo l’offerta di servizi, ma l’asimmetria nella distribuzione del tempo, della cura e della responsabilità. E’ da qui che deve partire un’educazione alla famiglia come vicenda comune, capace di rendere normale non solo per lei, ma anche per lui, trovare il tempo per fare la spesa, conoscere gli orari scolastici, occuparsi della quotidianità. Qui c’è l’eguaglianza. La vera riforma parte dall’educazione, dalla corresponsabilità e, su queste premesse, anche dai servizi. Un’ultima parola sul tema drammatico della violenza e dei femminicidi. Anche qui servono meno slogan e più responsabilità educativa. Occorre prendersi cura dei ragazzi, offrire riferimenti solidi, contrastare modelli fondati sul possesso e sulla frustrazione, perché l’autonomia femminile non venga vissuta come una perdita o una minaccia.

La vera parità non si costruisce moltiplicando quote, certificazioni o contabilità di genere. Si costruisce garantendo servizi, investendo sull’educazione e redistribuendo il lavoro di cura, restituendo alle famiglie–e dunque alle donne–tempo e libertà vera di scelta. Finché questo nodo resterà irrisolto, il dibattito sul gender gap continuerà a essere parziale, quando non ideologico.