

"She leads", con più donne al comando innovazione e Pil+12%aa

Milano – Colmare il divario tra donne e uomini in ogni ambito della vita privata e pubblica consentirebbe di avere una crescita del Pil del 12%. Ma i dati sono ancora poco confortanti: una donna su due è inoccupata, mentre tra i manager e donne sono appena il 28% e la maternità è ancora un ostacolo alle carriere. Lontana anche l'equità retributiva, con uno scarto del 13% rispetto ai colleghi uomini. Per questo prende forma il libro edito dal Sole 24 Ore "She Leads: la parità di genere nel futuro del lavoro", scritto da Stefano Cuzzilla, Presidente Federmanager e 4.Manager insieme con Andrea Catizone, Avvocata sui diritti della persona ed delle discriminazioni e a cura della giornalista Silvia Pagliuca. Il volume, promosso da 4.Manager, associazione bilaterale Confindustria-Federmanager presentato ieri a Milano nella sede del Gruppo 24Ore, indaga le ragioni del gender gap denunciandone le fragilità attuali ed evidenziando le possibili vie di miglioramento per una 'rivoluzione possibile', per diffondere una cultura aziendale più equa e inclusiva.

"Gender gap- spiega Silvia Pagliuca, giornalista curatrice di She Leads- significa vivere in un Paese in cui il tasso di occupazione femminile è tra i più bassi in Europa, il 50,8%, in cui a 5 anni dalla laurea le donne guadagnano il 20% in meno rispetto ai colleghi uomini di pari livello, in cui essere madri è un ostacolo alla realizzazione della carriera. La percentuale di occupazione tra i 25 e i 49 anni passa, infatti, dal 72% per le donne senza figli al 53% per le donne che hanno un figlio under 6. E ovviamente c'è un impatto anche in termini di reddito: i salari lordi annuali delle mamme lavoratrici sono inferiori di 5.700 euro rispetto alle lavoratrici che non sono mamme".

Parlando di posizioni manageriali, inoltre, i dati dell'Osservatorio 4.Manager mostrano come quelle femminili siano ferme al 28% del totale, quota che si riduce al 19% se consideriamo le posizioni regolate da un contratto da dirigente. Il ruolo di presidente del Consiglio di amministrazione, invece, è rivestito solo per il 12,2% da donne, percentuale che si abbassa all'11,9% tra gli amministratori delegati. Eppure la 'diversity' fa bene, in termini di produttività, sostenibilità, innovazione e benessere della forza lavoro. Ad esempio, le imprese a conduzione femminile presentano un punteggio più alto sul grado di digitalizzazione rispetto alle imprese a conduzione prioritaria o esclusiva maschile.

"Ridurre i divari di genere e essere protagonisti di un cambiamento- commenta Stefano Cuzzilla, Presidente 4.Manager e Federmanager- oggi non è solo auspicabile ma necessario. Dobbiamo diffondere una cultura d'impresa più inclusiva. E' ormai nei fatti, le imprese che hanno una governance mista sono più competitive e aperte all'innovazione. Uno dei punti importanti su cui soffermarsi è il rinnovo dei contratti di lavoro. Devo dire che la lungimiranza di Federmanager e Confindustria hanno permesso di fare dei passi in avanti che hanno un profondo significato sociale, oltre che contrattuale. Uno tra tutti aver diviso, anche formalmente, la malattia dalla tutela della maternità e paternità. Continuerò a lavorare perché siano superati quegli ostacoli che alimentano le asimmetrie di genere nel mondo del lavoro. Continuerò a lavorare per soluzioni di welfare integrativo e di conciliazione vita lavoro, oltre che alla promozione della salute e della genitorialità. Non possiamo continuare a tenere in panchina una parte così importante del capitale umano".



Ma il problema della disuguaglianza di genere è presente anche nelle istituzioni pubbliche. "I dati statistici relativi alla presenza delle donne in magistratura- spiega Francesca Nanni, Procuratore Generale presso la Corte di Appello di Milano- dimostrano che tra i magistrati in ruolo, il 27% circa dei direttivi, il 45% circa dei semidirettivi e il 58% dei magistrati con funzioni ordinarie sono donne. La percentuale di donne con incarichi direttivi sale, se guardiamo ai soli uffici giudicanti, al 33,9% contro il 31% dello scorso anno, mentre, per quanto attiene a quelli requirenti, soltanto nel 23% dei casi un magistrato donna ha responsabilità di comando. Tale squilibrio vale anche per gli incarichi semidirettivi, che sono assegnati a donne nel 48,7% dei casi fra i giudicanti, e soltanto nel 33% delle volte negli uffici requirenti".

