

ESPERIENZE LAVORO

Quanto conta la parità di genere sul lavoro? Per le donne ovviamente moltissimo. Ma la buona notizia è che è considerata una leva strategica anche dalle stesse aziende. È il dato che emerge dalla ricerca "Donne & Lavoro - Il lato positivo", condotta dal gruppo Adecco, azienda leader a livello globale nei servizi dedicati alla gestione delle risorse umane, sul tema dell'integrazione femminile e sul contrasto al gender gap. L'indagine ha coinvolto oltre 20mila lavoratori e più di 500 aziende. L'obiettivo era individuare le principali difficoltà che le donne incontrano nella vita lavorativa, ma anche le prospettive professionali. I dati fanno ben sperare nella disponibilità delle aziende a colmare i gap che sussistono nella società odierna. In pratica, per oltre il 70% del mondo business e più del 60% dei lavoratori la parità di genere è fondamentale ai fini delle performance aziendali. In particolare, per oltre l'85% dei lavoratori e per il 95% delle aziende le donne nei prossimi anni potranno ricoprire ruoli di primo piano proprio in quei campi fino a oggi di dominio maschile, come la politica e le professioni STEM. Si tratta di dati confortanti, che denotano fiducia nella possibilità che il mondo del lavoro diventi più accogliente e giusto per le donne. Ma per far sì che questi obiettivi diventino realtà, lavoratori e aziende concordano su un punto: occorre agire sull'equità salariale e su sistemi di welfare che favoriscano l'equilibrio tra vita privata e lavoro. Il congedo paternità è considerato un fattore chiave soprattutto per la Gen Z e i Millennials, meno per gli over 40. Fa riflettere un altro risultato, che emerge dall'analisi sul perché alcuni settori abbiano oggi una predominante presenza maschile. Insomma, se le professionalità femminili sono poco valorizzate, secondo il 40% degli uomini dipende dalle diverse passioni, mentre per il 45% delle donne i motivi sono di natura culturale. Una discrepanza che riflette il pregiudizio dominante sulle competenze e le inclinazioni, che è all'origine del fenomeno di esclusione delle donne da settori e ruoli di responsabilità. Ma chi sarà il motore della trasformazione? E, soprattutto, è già avviata, al di là della prospettiva di speranza che deriva dalla ricerca? Monica Magri, direttore risorse umane di Adecco Group Italia, ritiene di sì: «In

base alla mia ventennale esperienza, se mi guardo indietro noto che tante cose sono cambiate e stanno cambiando. Sebbene la strada sia lunga, vedo che **le aziende hanno voglia di creare un welfare strutturato** che aiuti le giovani donne nel momento in cui, intorno ai 30 anni, con figli piccoli e genitori anziani, la loro carriera rischia di attraversare un momento di stand by che poi le penalizza. Il cambiamento sta partendo dalle multinazionali che, grazie alle specifiche politiche di inclusione, stanno trainando le aziende minori. Certo, per scardinare i cliché che limitano le donne serve la formazione. Ma conforta il tono ottimistico rispetto alle chance femminili: se la percezione comune, di lavoratori e datori di lavoro, è che il futuro sarà più roseo, vuol dire che qualcosa si sta già muovendo. E che un pezzo alla volta riusciremo a infrangere il soffitto di cristallo».

Cinzia Cinque

© RIPRODUZIONE RISERVATA

UNA RICERCA fa il punto sul GENDER GAP. E fa ben sperare SUL FUTURO PROFESSIONALE delle donne

QUI SIAMO FELICI DI LAVORARE

Le imprese italiane a misura di donne? Sebach S.p.A. (servizi di noleggio di bagni mobili), seguita da American Express Italia (servizi finanziari e assicurazioni) e da AHK Italien (consulenza manageriale). È quanto emerge dalla classifica Best Workplaces for Women, stilata da Great Place to Work Italia, in base ad alcuni parametri: gender pay gap, meritocrazia, equità di genere e gestione del tempo. Nelle società sul podio le donne sono il 54% della popolazione contro il 28% delle altre imprese analizzate e il 43% del top management è femminile contro un 26% a livello nazionale (la ricerca è su greatplacetowork.it).

