

PARITÀ DI GENERE: OBIETTIVO DI TUTTI, OGNI GIORNO

La partecipazione al lavoro delle donne italiane è ancora largamente insufficiente: il dato del 28% ci relega al quintultimo posto nell'Ue e mostra un andamento di crescita troppo lento, anche negli ultimi dieci anni.

Il lavoro manageriale sconta ancora gli effetti di una sostanziale esclusione delle donne dalle posizioni di vertice nel secolo scorso: oggi rappresentano il 18,3% del totale, e anche se sono il 28% tra gli under40 e il 32,3% tra gli under35, il trend di crescita non è sufficiente. Negli ambiti contrattuali di Manageritalia i dati sono un po' meno negativi: dal 2008 al 2020, a fronte di una crescita totale del 14,7%, le donne manager sono aumentate del 51%, raggiungendo il 22,2% del totale. Un segnale di dinamismo testimoniato anche da tante iniziative concrete, come quelle che il nostro Gruppo Donne Manager conduce ormai da 24 anni.

Da tempo ci interroghiamo sulle cause e sui fattori che incidono maggiormente. In molti contesti permane innegabilmente un pregiudizio culturale, magari strisciante e non esplicito, e comunque non è facile incidere su modelli di organizzazione sociale e familiare consolidati nel tempo. Ma in molti altri casi le soluzioni sono ricercabili in un ambito in cui

noi manager – uomini e donne – possiamo agire concretamente: ne siamo consapevoli? Lavoro a distanza e part-time sono sempre stati associati a ruoli marginali, a lavoratori di fatto esclusi dai processi decisionali e penalizzati nella carriera. La diffusione dello smart working può modificare lo stato delle cose, rendendo la presenza

in ufficio e le ore lavorate elementi non sostanziali del lavoro? Avviarsi decisamente in questa direzione porterebbe benefici a tutti, uomini e donne.

Il ruolo dei sistemi di valutazione per il raggiungimento delle pari opportunità in azienda è spesso sottovalutato: quando il giudizio è più oggettivo, esplicito e motivato, quando i valutatori sono a loro volta misurati per la loro capacità di riconoscere i talenti, c'è meno spazio per comportamenti discrezionali, specialmente se giungono chiari messaggi dai vertici.

Il limite non sta certo nella preparazione di base: nelle scuole e nelle università le valutazioni indicano risultati mediamente migliori per le ragazze, tanto che forse occorrerebbe analizzare una "questione maschile" nell'approccio allo studio.

Il Pnrr è un'occasione decisiva per rafforzare il sistema di servizi dedicati alla famiglia: da decenni si riscontra la necessità di aprire più asili nido, ma anche l'organizzazione scolastica meriterebbe riflessioni e interventi, dall'alternativa tempo orario tradizionale/tempo pieno occorrerebbe passare a un'idea di tempo flessibile, coordinato con quello del lavoro, con la scuola al centro di un sistema educativo articolato, infrastruttura fisica e sociale portante per ogni comunità.

Sul fronte dell'occupazione, l'incremento di quella femminile è la necessaria risposta al problema, di gravità crescente, della carenza di competenze chiave, in molti ruoli e settori.

Non basta quindi la ricorrenza annuale dell'8 marzo per riflettere su donne e lavoro, ogni giorno è quello giusto per avvicinarci a un'effettiva parità di genere.

Mario Mantovani

<https://it.linkedin.com/in/mantovani>

mario.mantovani@manageritalia.it

