

Donne e impresa

Un futuro da costruire oggi

di Vittoria Legola

In un momento in cui si discute più che mai di parità di genere, le statistiche ci dicono che la presenza delle **donne nelle posizioni chiave** a livello economico, finanziario e aziendale nell'UE in generale e in Italia in particolare, vede ancora una netta prevalenza della presenza maschile. Questa si ritrova soprattutto nelle posizioni di amministratore delegato, di direttore finanziario e nelle nuove professioni nate con l'economia digitale legate ai percorsi STEM.

Donne e lavoro in tempi di pandemia

La pandemia da Covid-19 ha allontanato la possibilità di pervenire a un riallineamento nei ruoli, poiché le donne sono state a livello sociale quelle che maggiormente ne hanno subito i danni, trovandosi a vivere situazioni di maggiore precarietà. Se la **perdita di posti di lavoro** ha riguardato in grande misura le donne (basti pensare al settore del turismo, in cui le donne sono la maggioranza degli occupati), la presenza del lavoro femminile nei settori più esposti al Covid (tra i peggio retribuiti) le ha anche rese protagoniste della lotta contro la pandemia. La presenza femminile si riscontra infatti in larga misura in settori come quello dei servizi, che conta circa l'85% degli impieghi femminili. Tra gli impieghi definiti "essenziali" durante la crisi sanitaria rientrano anche quelli nei supermercati, ricoperti da donne in circa l'82% dei casi.

Vediamo **alcuni dati**, elaborati dall'IPSOS:

- più del 20% delle donne non è riuscita a trovare un lavoro durante la pandemia;
- quasi il 50% delle lavoratrici ha incontrato difficoltà nel conciliare la vita lavorativa con quella familiare, spesso non favorita dal ricorso allo smart working, che rendeva più complesso coordinare il lavoro stesso con attività di *caregiver*, richiesto dalla presenza in famiglia di persone anziane, disabili o malate;
- due donne su cinque si fanno carico da sole di persone non autonome (anziani o bambini) e questo impegno è diventato ancora più gravoso durante l'emergenza Covid;
- l'occupazione femminile dal 2019 al 2020 è diminuita di un punto percentuale, raggiungendo livelli minimi rispetto al resto dell'Unione europea;
- molte donne lavorano part time e nell'economia informale, dove esistono minori diritti sul lavoro e minore protezione sanitaria.

Empowerment femminile e sviluppo

La disparità di genere costituisce uno dei maggiori ostacoli allo **sviluppo sostenibile** e alla **lotta contro la povertà**.

Gli effetti di una società diseguale e discriminante, infatti, si pagano in termini di minore capacità di innovazione, scarso ricambio delle risorse umane e in definitiva, scarsa sostenibilità.

La parità di genere è un obiettivo che riguarda tutti, poiché è solo nell'ambito di una società multipolare e accogliente, dove ciascuno può effettivamente rendere il proprio miglior contributo, che si possono trovare soluzioni ottimali.

L'obiettivo 5 dell'Agenda 2030

L'obiettivo 5 dell'Agenda 2030 dell'ONU promuove e sostiene l'uguaglianza di genere e l'empowerment delle donne, attraverso un livello di scolarizzazione di qualità che ne agevoli l'inserimento nel mondo del lavoro.

In particolare, i **target** che coinvolgono maggiormente i Paesi occidentali sono:

- 5.4: Riconoscere e valorizzare la cura e il lavoro domestico non retribuito, fornendo un servizio pubblico, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione di responsabilità condivise all'interno delle famiglie, conformemente agli standard nazionali;
- 5.5: Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica;
- 5.a: Avviare riforme per dare alle donne uguali diritti di accesso alle risorse economiche così come alla titolarità e al controllo della terra e altre forme di proprietà, ai servizi finanziari, eredità e risorse naturali, in conformità con le leggi nazionali;
- 5.b: Rafforzare l'utilizzo di tecnologie abilitanti, in particolare le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'emancipazione della donna.

Il target 5.4 riconosce la necessità di offrire alle donne sostegno per il lavoro svolto in ambito familiare e non retribuito, attivando adeguate politiche di protezione sociale, mentre il 5.5 sottolinea la necessità di incrementare le pari opportunità non solo in ambito economico, ma anche in ambito politico e di vita pubblica favorendo l'accesso al credito, alla proprietà, ai servizi finanziari e incrementando il livello di istruzione femminile per quanto riguarda le tecnologie informatiche.

La strategia europea

La Strategia dell'UE per la parità di genere presenta gli obiettivi e le azioni volte a compiere progressi significativi entro il 2025 verso un'Europa garante della parità di genere. La meta è *un'Unione in cui le donne e gli uomini, le ragazze e i ragazzi, in tutta la loro diversità, siano liberi di perseguire le loro scelte di vita, abbiano pari opportunità di realizzarsi e possano, in ugual misura, partecipare e guidare la nostra società europea.*

Per conseguire tali risultati occorre porre fine alla violenza di genere, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica.

La strategia è coerente con la politica estera dell'UE in materia di pari opportunità e di emancipazione femminile.

Il divario di genere nell'istruzione

Il futuro delle donne nei ruoli chiave del mondo del lavoro dipende dal livello di istruzione e scolarizzazione delle ragazze di oggi.

L'indagine PISA del 2018 conferma un forte **divario di genere nell'istruzione**.

Sebbene i dati italiani confermino che il nostro sistema scolastico è superiore alla media OCSE per provenienza socioeconomica, emergono però notevoli squilibri tra maschi e femmine. Le ragazze ottengono risultati migliori in lettura, i ragazzi li ottengono in matematica, mentre in scienze si equivalgono. Questi dati offrono indicazioni chiare di quale sia poi la scelta di studio o di lavoro futura; un ragazzo su quattro pensa di lavorare come ingegnere o in ambito scientifico, mentre solo una ragazza su otto lo pensa. Le studentesse pensano di dedicarsi alle professioni medico-sanitarie (una su quattro), contro uno su nove tra i ragazzi. Assai scarso l'interesse femminile per le TIC, verso le quali si orienta solo il 7% delle ragazze.

Per quanto riguarda l'aspetto economico finanziario, l'Italia si classifica agli ultimi posti, tra i Paesi OCSE, in tema di educazione finanziaria e le donne hanno un ritardo ancora maggiore. Le studentesse della scuola superiore hanno un divario di 15 punti in **alfabetizzazione finanziaria** rispetto ai loro coetanei maschi.

I punti deboli della cultura finanziaria femminile nascono dalla minore partecipazione delle donne alla gestione del denaro, per vari motivi: scarso interesse, scarsa fiducia nelle proprie capacità organizzative e mancanza di tempo. Non è un caso che le competenze finanziarie siano più elevate tra le lavoratrici autonome; le lacune sono presenti invece, tra le fasce più giovani e sopra i 65 anni.

L'educazione finanziaria è uno degli obiettivi del **Recovery Plan**, in quanto le competenze che sviluppa sono *leva ed espressione della piena ed effettiva partecipazione delle donne alla vita democratica del Paese*. Esso destina risorse alla *financial literacy* per la riforma dei curriculum e per il *reskilling* delle donne già nel mondo del lavoro, permettendo loro di sviluppare competenze che consentano di ricoprire un ruolo diverso.

Una nuova energia dalle donne per affrontare le sfide del futuro

Da sempre le donne sono portatrici **energia positiva**, grazie al possesso di soft skills quali la capacità di comunicare, l'empatia e la creatività, fondamentali per affrontare le sfide che il futuro ci riserva.

L'industria 4.0 richiede **competenze** collaborative, motivazionali e di intelligenza emotiva da affiancare a quelle tecnico-scientifiche. La diversità consentirà il completamento e lo scambio dei ruoli e dei compiti, in campo sia lavorativo sia familiare, permettendo di valorizzare le peculiarità di ciascuno e, si spera, di accrescere il **rispetto reciproco**.