

I numeri

31%

ISTITUTI TECNICI

Chiusa la fase delle iscrizioni alla scuola secondaria, il 31% degli studenti si è orientato verso gli istituti tecnici, dato in crescita ma ancora lontano dal 55% dei licei



29%

LA QUOTA ROSA

Sono le posizioni di comando a livello globale ricoperte da donne: siamo quasi ad un terzo

24%

AL TOP

La quota di donne che ricopre ruoli di senior management in Italia

La ricerca

Donne nel business avanti piano

ANNA DICHIARANTE, ROMA

Uno studio di Grant Thornton rileva una accelerazione negli ultimi dodici mesi ma è ancora difficile trovare chief executive "rosa". Le "socie" sono solo il 7%. L'Italia sempre nelle posizioni di rincalzo

Il vento del #MeToo sembra aver sospinto l'ascesa femminile ai vertici delle aziende. Quest'anno, infatti, le posizioni manageriali di comando ricoperte da donne a livello globale sono salite al 29%. La percentuale più alta mai registrata, con un incremento del 5% rispetto al 2018. Molto, se si pensa che dal 2004, in totale, l'aumento è stato del 10. A fornire questi dati è "Women in Business 2019", rapporto realizzato da Grant Thornton International con le risposte di oltre 8 mila leader aziendali in 35 nazioni. Secondo lo studio, la percentuale di imprese che contano almeno una donna nel senior management - cioè tra amministratori delegati, direttori generali, operativi o finanziari e soci - è salita complessivamente all'87%, con un aumento di 12 punti percentuali rispetto al 2018 e di 21 rispetto al 2017. Una battaglia vinta, ma la guerra contro il divario di genere prosegue.

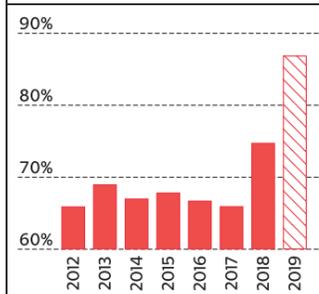
PROGRESSI SÌ MA TROPPO LENTI

Come sottolinea il rapporto, i progressi sono troppo lenti, a fronte degli sforzi messi in campo. Mentre l'asticella dei ruoli apicali affidati a donne resta sotto il traguardo mondiale del 30%, considerato un punto di svolta verso la parità. «C'è stato un primo, seppur insufficiente, cambiamento culturale - commenta Simonetta La Grutta, partner di Bernoni Grant Thornton - la rimozione delle barriere alla mobilità interna e alle entrate nelle aziende e la creazione di opportunità che permettano a tutti di esprimere e sviluppare le proprie competenze sono la chiave per mantenere positivo e far accelerare il trend».

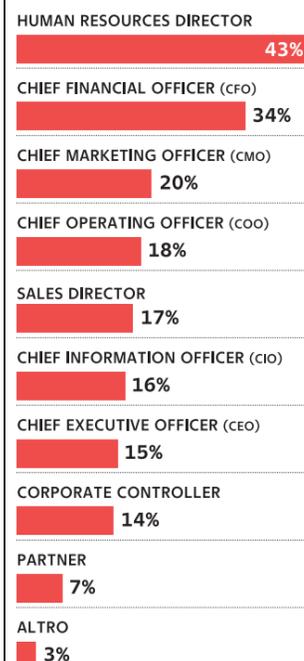
Più complicato appare il panorama italiano. Il nostro Paese è fa-

I numeri

LE DONNE NEL TOP MANAGEMENT SOCIETÀ CON ALMENO UNA DONNA



I RUOLI PIÙ ROSA IN %



nalino di coda nella classifica di "Women in Business". Le donne nel senior management si attestano al 24% (-10% rispetto all'anno precedente) e le aziende con almeno una presenza femminile in posizione manageriale si fermano all'81 (+10%). Percentuali al di sotto della media. D'altra parte, il modo in cui si percepisce e si contrasta la disparità di genere cambia in base a fattori culturali, politici, economici e sociali. E l'Italia si inserisce nel contesto dell'Europa meridionale, dove permane

L'iniziativa

Nasce #Inclusionedonna, rete di 30 associazioni per la parità

21%

CARICHE FEMMINILI

In Italia nelle aziende e nelle amministrazioni il 79% degli incarichi è ancora affidato a uomini

Creare un'alleanza tra associazioni per promuovere, nel nostro Paese, la parità di genere nel lavoro e nella rappresentanza: per questo è nata #Inclusionedonna, rete formata per ora da 30 organizzazioni che vuole agire in modo sinergico e porsi come interlocutore nei rapporti con le istituzioni, in difesa delle donne. L'occupazione femminile in Italia è ferma al 49% contro la media europea del 62. Mentre il 79% delle cariche politiche o amministrative è affidato a uomini. #Inclusionedonna ha quindi stilato un programma, indicando al governo le misure necessarie. Agevolazioni fiscali e nell'accesso al credito per le imprese femminili; parità di reddito e di opportunità nelle carriere; un migliore sistema di welfare. Le associazioni chiedono che si punti a raggiungere il 60% di occupazione femminile entro la legislatura, che si rispettino i principi costituzionali di eguaglianza in tema di rappresentanza e che si ripristini il ministero per le Pari opportunità. Ultimo impegno: monitorare l'attuazione di queste politiche.

una tradizione per cui la cura della famiglia resta prevalentemente in carico alle donne: qui il 27% delle leader aziendali ritiene che le responsabilità extra-lavorative siano un ostacolo alla carriera.

«In realtà, il dato italiano va analizzato perché le uscite dai ruoli dirigenziali non sono sempre legate al gender gap - avverte La Grutta - bisogna considerare che le nuove generazioni hanno un approccio al lavoro diverso e manifestano spesso volontà di cambiamento. Non si tratta, quindi, solo di inconciliabilità tra vita privata e lavoro, che peraltro colpisce pure gli uomini, ma di scelte economiche e professionali». Dinamica che, del resto, spiega perché la situazione in Italia dall'inizio del decennio sia stata altalenante. «Il nostro Paese - continua La Grutta - ha conquistato consapevolezza in tema di parità di genere, ma si trova in una congiuntura economica difficile, che influenza le decisioni politiche e non permette di adottare misure adeguate di sostegno alle famiglie».

IL SOFFITTO DI CRISTALLO

Un altro elemento che emerge dalla ricerca di Grant Thornton è la maggiore facilità femminile a progredire in alcuni ruoli. Le donne rivestono la qualifica di direttore delle risorse umane nel 43% dei casi, mentre solo nel 15% quella di amministratore delegato o direttore generale e nel 7% di socie. Il "soffitto di cristallo" non è sfondato. Eppure successo e innovazione sono direttamente collegati alla presenza femminile nei team aziendali. «La valorizzazione delle differenze porta a migliori performance e a decisioni più equilibrate. Un'attività d'affari senza parità di genere non è sostenibile», ricorda Peter Bodin, ceo di Grant Thornton. Per questo, nel rapporto si è voluta proporre una serie di azioni concrete, prendendo spunto dalle prassi più diffuse. Innanzitutto, occorre garantire pari opportunità di sviluppo professionale, creare una cultura di inclusione e abbattere i pregiudizi. Inoltre, bisogna favorire il lavoro flessibile, offrire formazione, rivedere i criteri di assunzione e fissare quote di genere ai vertici. Oltre al carico familiare, infatti, le principali barriere alla carriera indicate dalle donne riguardano spesso proprio questi meccanismi.