

Sondaggio Ey-Swg, al 50% delle donne ai colloqui
si chiede ancora: «Intende fare figli?»

LA RICERCA TRE SU DIECI «MERITIAMO DI PIÙ»

di **Maria Elena Viggiano**

Circa il 30% delle lavoratrici tra i 30 e i 50 anni ritiene che la propria posizione professionale non sia in linea con le proprie competenze ed aspettative. Il 36% non ritiene adeguatamente valorizzati i propri talenti e oltre il 40% ritiene inadeguata la propria retribuzione. È quanto emerge dalla ricerca EY-Swg, per indagare la presenza e il ruolo delle donne all'interno delle aziende italiane, che sarà presentata venerdì, 11 marzo, durante l'incontro «Parità di genere? Ora si può misurare».

L'indagine è basata su un campione in cui sono rappresentati tre target di riferimento: 514 donne lavoratrici di età compresa tra i 30 ed i 50 anni, 104 donne e 103 uomini (manager, dirigenti, quadri, imprenditrici ed imprenditori). Il dato incontrovertibile è che esiste ancora un importante squilibrio di genere con penalizzazione delle donne nel contesto professionale.

Un segno emblematico delle difficoltà incontrate è che oltre la metà delle lavoratrici si sia sentita chiedere, in sede di primo colloquio di la-

voro, informazioni rispetto al fatto di avere figli o di volerne avere in futuro. Inoltre nel 68% delle aziende non è presente una struttura che si occupi dell'inclusione delle donne. È chiaro che, nonostante si parli molto di questi temi e siano state intraprese alcune azioni concrete (per esempio la legge Golfo-Mosca che ha introdotto quote di genere negli organi di amministrazione delle società quotate) la strada da percorrere è ancora molto lunga. Eppure è ormai riconosciuto che una leadership più equilibrata e la presenza di donne in ruoli apicali porti alle aziende benefici sia economici che sociali.

EY è da sempre impegnata a promuovere i temi legati alla parità di genere e a tradurla in azioni concrete da applicare all'interno dell'azienda. Grazie a un team dedicato alle attività di *Diversity & Inclusion*, sono molte le attività intraprese per favorire la *gender equity* e la leadership femminile. Prima di tutto la campagna di recruiting «Le Leader del Futuro #BeTheAnswer» che si pone come obiettivo di inserire almeno il 50% di donne in EY nel 2022. Ciò prevede una serie di attività che vanno dalla formazione alla comunicazione fino al networking, coinvolgendo

sia uomini che donne poiché ognuno può essere parte del cambiamento.

Poi il progetto YouMovement che vuole garantire pari opportunità di accesso e crescita nell'ambiente di lavoro ed un maggior equilibrio di genere nei ruoli apicali. Inoltre, per favorire un contesto sempre più inclusivo, molte iniziative sono a supporto dei compiti di cura. Per esempio attraverso una policy che garantisce estrema flessibilità di orario o la disponibilità di una Breastfeeding Room che consente alle neo mamme di andare in ufficio anche nei primi mesi di allattamento e poter così gestire in modo più semplice le prime fasi della maternità.

Infine una serie di attività di mentoring sia attraverso il programma EY4NextGeneration, in cui le risorse mettono a disposizione il proprio tempo e competenze per aiutare le nuove generazioni nella loro crescita professionale, sia internamente con le risorse di alto potenziale assunte durante l'anno.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il calendario degli incontri, parole e musica

Mescolare linguaggi insieme a uomini e donne che arrivano da mondi diversi. All'inaugurazione di domani 10 marzo l'intervento musicale di Ariete. Venerdì 11 marzo il workshop su come scoprire il talento con Paolo Mieli e Caterina Caselli. Quindi il workshop sul *networking* con



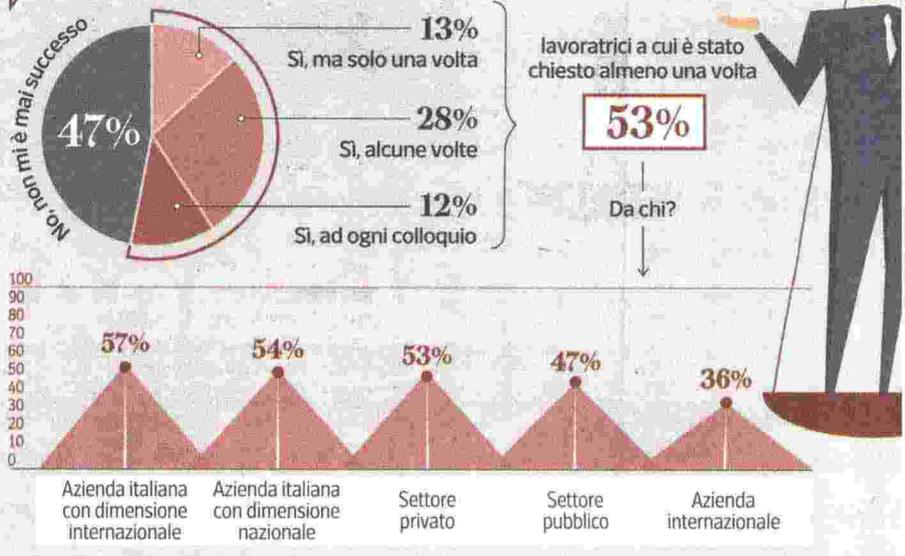
Dall'alto in senso orario, P. Mieli, E. Bonino, C. Caselli e R. Metsola

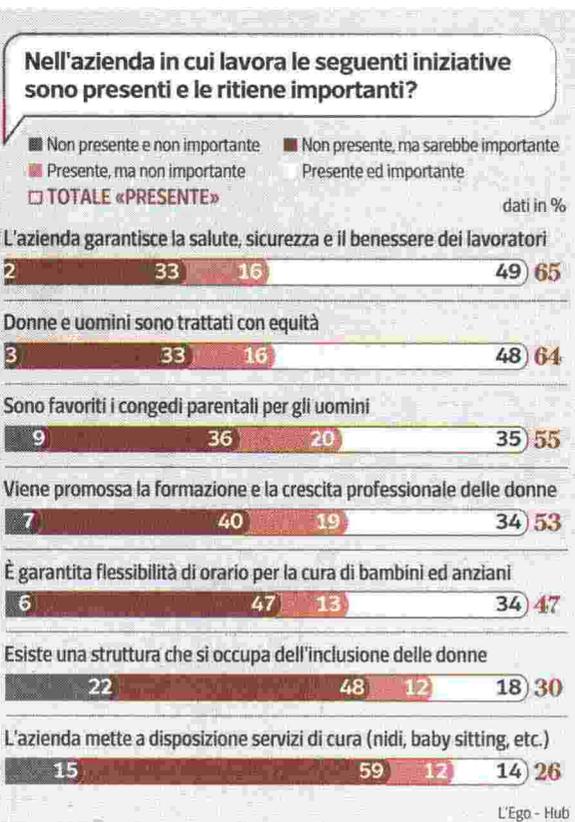
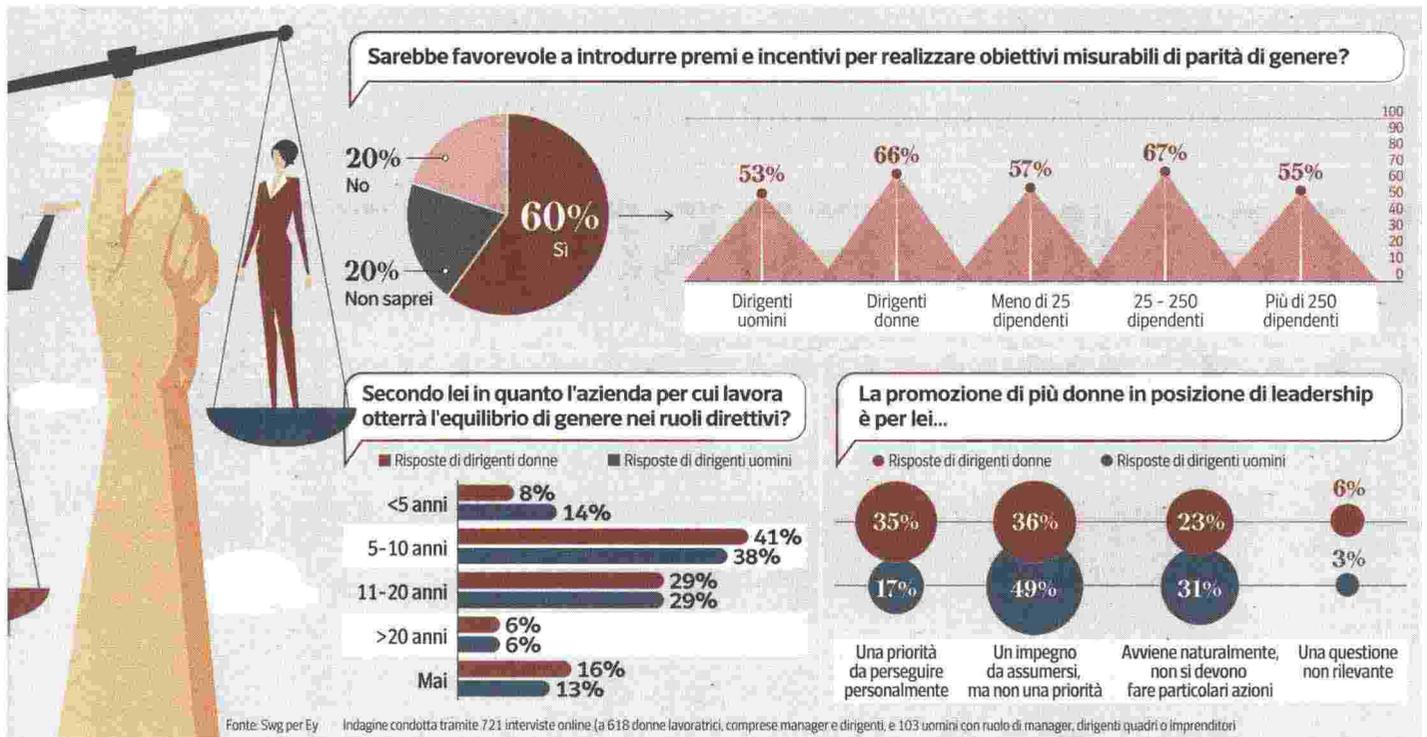
Cecilia Guerra. Sabato 12 marzo l'inchiesta sulle giovani generazioni dell'Europa con Emma Bonino, Roberta Metsola, Elena Bonetti, Mara Carfagna, Enrico Giovannini, Erika Stefani. Segue il workshop sul mondo virtuale dove interviene Camilla Baresani, e la conversazione a due tra Barbara Stefanelli e Chiara Appendino sulla costruzione di una leadership. Poi l'incontro su un altro genere di forza con Alessandra Chiricosta ed Ema Stockholma. Nei giorni di formazione apriamo anche due dibattiti: «Abbiamo veramente bisogno degli asterischi o dello schwa?» «Ha senso la separazione dei servizi igienici per genere?».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Pari opportunità in azienda: A CHE PUNTO SIAMO?

Durante un colloquio di lavoro le è mai stato chiesto se aveva figli o se aveva intenzione di averne nei prossimi anni?





Stefania Radoccia, managing partner, area tax & law EY Italia, lei è una delle prime donne in Italia al vertice di uno studio legale d'affari.

A che punto è la parità di genere? «Nelle aziende più grandi molti passi avanti sono stati fatti. Restano indietro le piccole e medie, dove il ruolo delle donne è spesso legato alla struttura familiare dell'impresa». In Italia c'è voluta una legge, la Golfo-Mosca, per far progredire la leadership femminile.

«C'è un problema culturale forte. Gli uomini considerano quello della parità un tema estetico, di maquillage».

E le donne?

«Non ci credono abbastanza, se è vero che abbiamo condotto con Swg attribuiscono agli uomini, più che a se stesse, l'autorevolezza tra le caratteristiche di leadership».

Che ruoli hanno raggiunto le donne nella leadership aziendale?

«Ancora molto laterali rispetto alla parte hard del business. Perciò diri-

Parità di genere RADOCCIA (EY): LA SVOLTA? CON LE PMI

gono ancora piccoli gruppi».

Ha esperienze personali che può citare per spiegare il grado di consapevolezza femminile?

«Una volta ho chiesto a una donna molto preparata perché non avesse

reclamato in azienda il ruolo che le spettava. Mi ha risposto che le bastava essere "influyente"».

Le donne hanno paura del potere? Non l'amano?

«Sembra che per loro sia legato a un ruolo oscuro, negativo. Invece il potere è

creativo. Come le donne».

C'è però una questione di tempi che per le donne sono più difficili da gestire, dovendo spesso badare anche alla famiglia?



Stefania Radoccia

«Che in Italia ci sia un problema di welfare è assodato. Ma non c'entra con la conquista delle posizioni apicali cui si arriva dopo la maternità. Il fatto è che spesso le donne non si sentono adeguate, non si cooptano. Gli uomini sanno fare gruppo». **Più del 40% dei dirigenti attesta che nelle loro aziende sono previsti i congedi parentali maschili.**

«Sì, ma quanti vi fanno ricorso? Forse i più giovani. La nuova generazione probabilmente supererà la problematica di genere».

Il Pnrr aiuterà davvero la realizzazione della parità di genere?

«Temo che la guerra in corso ribalterà di nuovo tutte le priorità. I temi della parità non erano già in cima alle agende dei ceo. Ho paura che adesso sarà ancora più difficile».

La misurazione dell'impatto di genere può aiutare a consolidare gli obiettivi di parità?

«Solo se gli obiettivi di parità saranno inseriti tra quelli che prioritariamente un manager deve raggiungere».

Antonella Baccaro

© RIPRODUZIONE RISERVATA

