

Imprese

IL LAVORO IN EUROPA

IL DIGITALE NON DISCRIMINA UNA STRADA PER LE DONNE

Nelle piccole aziende l'adozione delle tecnologie 4.0 è un'opportunità per processi di selezione e avanzamento femminile più efficienti. Anche con nuove forme di flessibilità

di **Jacopo Bassetto** e **Mariacristina Rossi**

Nel 2016 le donne italiane tra i 30 e 34 anni con un titolo di studio universitario erano più del 30%. Gli uomini non raggiungevano il 20%. Mentre questi dati sono in linea con il quadro europeo, l'Italia è il fanalino di coda nelle statistiche sulle performance lavorative femminili. All'ingresso nel mercato del lavoro infatti il divario si capovolge: solo il 59% delle neo-laureate lavora contro il 65% dei neo-laureati, e le carriere femminili rimangono a parità di curriculum qualitativamente peggiori sia nelle retribuzioni sia nella progressione. Sebbene nel tempo la partecipazione femminile al lavoro sia aumentata, i «soffitti di cristallo» nell'avanzamento di carriera sono stati solo leggermente scalfiti.

Eppure, minore dispersione di forza lavoro femminile e più uguaglianza nelle opportunità possono avere molteplici effetti positivi: sul reddito familiare con ricadute sui consumi, sulla performance aziendale che beneficerebbe di maggiore diversity, sulle scelte accademiche e lavorative delle nuove generazioni.

Opportunità

Alcune politiche, come la legge Golfo-Mosca sulle quote rosa nei consigli di amministrazione di società

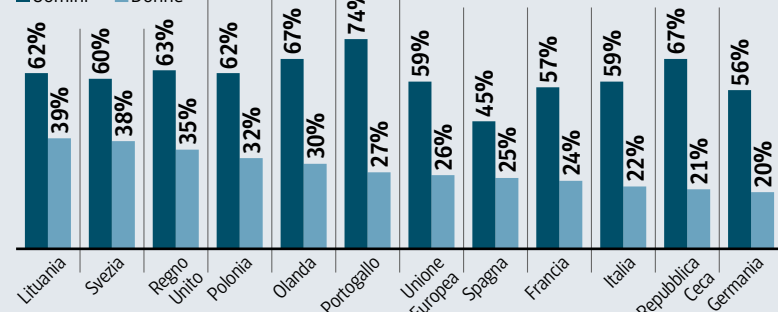


quotate, favoriscono la presenza femminile in ruoli apicali, ma la loro azione è limitata alle grandi aziende e pertanto difficilmente si estende al tessuto di piccole e medie imprese. Misure complementari al processo di digitalizzazione in atto possono contribuire ad un cambiamento più capillare. A livello aziendale, la trasformazione digitale rappresenta un'opportunità per diffondere processi di selezione e avanzamento più trasparenti e per favorire la conciliazione carriera-famiglia attraverso forme di lavoro più flessibili. L'accesso a tali vantaggi non è però scontato. L'introduzione di software che raccolgano dati da più fonti digitali su competenze e compatibilità dei candidati può favorire una selezione più informata e oggettiva da parte delle aziende. Parallelamente, le piattaforme digitali permettono alle lavoratrici di acquisire e condividere maggiori informazioni sulle proprie opportunità e su politiche aziendali inclusive.

L'efficacia di tali meccanismi è tuttavia legata alla diffusione del digitale. In Italia, se da un lato le aziende digitalizzate sono poche e i processi

Il gap da colmare

Percentuale di uomini e donne con istruzione terziaria in posizioni manageriali e professionali



La popolazione di riferimento sono i laureati e le laureate. Posizioni manageriali e professionali corrispondono rispettivamente alle categorie 1 e 2 della International Standard Classification of Occupations (ISCO). I Paesi sono in ordine decrescente in base alla percentuale di laureate in posizioni apicali.

Fonte: elaborazioni su dati EU-LFS (Employment Statistics, Eurostat)

L'Ego

di selezione difficilmente oltrepassano i «network locali», dall'altro il divario di genere nell'utilizzo di tecnologie digitali in ambito lavorativo è ancora troppo ampio. Sono quindi indispensabili iniziative e politiche che incentivino la digitalizzazione

delle aziende e promuovano l'inclusione digitale femminile. Di impatto più immediato potrebbe essere l'incremento nella flessibilità lavorativa attraverso soluzioni di telelavoro e smart-working. Tale flessibilità, più diffusa tra le donne, favorisce la con-

ciliazione lavoro-famiglia e la condivisione del tempo all'interno delle coppie, stimolando la partecipazione femminile. Rimane tuttavia compatibile anche con l'avanzamento di carriera? In posizioni apicali la flessibilità esiste, ma implica spesso orari di lavoro ben oltre lo standard giornaliero. E la presenza fisica rimane in molti settori un requisito non negoziabile.

Il «lavoro 4.0», se preclude a priori l'accesso a posizioni apicali e retribuzioni più alte, rimane dunque un compromesso più che un'opportunità. Senza un cambiamento nella cultura del lavoro che dia più valore alla produttività individuale e meno al numero di ore in ufficio, si corre il rischio di riprodurre le disuguaglianze di genere già esistenti tra posizioni occupazionali, tra settori e tra reparti aziendali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Ma sono ancora troppe le giovani che lasciano

di **Maurizio Ferrera**

La digitalizzazione dell'economia è ormai una tendenza irreversibile, dalla quale non possiamo che aspettarci rilevanti benefici aggregati. Occorre però essere preparati al suo impatto sul lavoro e insieme non sottovalutare i suoi effetti (re)distributivi, anche sul piano delle pari opportunità fra uomini e donne.

Nonostante la crescente domanda di specialisti nelle tecnologie della informazione e comunicazione (Ict), la percentuale di giovani europei con diplomi o lauree in questo settore sta diminuendo. La tendenza è particolarmente marcata fra le donne. Gli uomini che hanno seguito percorsi formativi in Ict sono quattro volte più numerosi delle donne e tre volte più numerosi fra gli occupati in questo settore. Un enorme problema è poi rappresentato dagli abbandoni delle occupate digitali, soprattutto dopo l'arrivo dei figli. Uno studio della Commissione Ue ha recentemente calcolato che la perdita annua-

Vertici

Jean-Claude Juncker, 63 anni, presidente della Commissione europea dal 2014



le di produttività per l'economia europea causate dagli abbandoni delle occupate digitali è pari a circa 16,2 miliardi di euro («Women in the Digital Age», 8 marzo 2018). Lo studio mostra anche che le startup di proprietà femminile hanno maggiori probabilità di successo; ciò nonostante la partecipazione e la leadership femminile nel complesso delle imprese digitali sta diminuendo. Si tratta di dinamiche legate a fattori di carattere trasversale ma anche di natura più specifica e culturale. Le giovani donne che fanno studi tecnico-scientifici e considerano di intraprendere carriere in questo settore sono ancora troppo poche.

Quest'anno, il grande tema «Lavoro e Tecnologia» sarà al centro del Festival dell'economia di Trento. Un panel organizzato dal think tank di giovani «Tortuga» (www.Tortugaecon.eu) approfondirà le conseguenze della digitalizzazione sull'occupazione femminile.

Le donne devono aumentare la propria presenza su questo fronte. Aprendo la strada a forme diverse di lavoro e di organizzazione del tempo, il digitale può offrire infatti non solo prospettive di carriera e successo professionale, ma anche di una migliore qualità di vita.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

HAMILTON

AMERICAN SPIRIT SWISS PRECISION

KHAKI PILOT DAY DATE
AUTOMATIC SWISS MADE

HAMILTONWATCH.COM

100 YEARS OF
TIMING THE SKIES