

LE DONNE E IL LAVORO / 1

## La leadership femminile passa dalla emancipazione economica

Carmen Chierchia

I dati impietosi resi noti dall'Istat a inizio anno hanno contribuito a rendere concreta una situazione di per sé prevedibile: nell'ultimo anno in Italia hanno perso il lavoro 444mila persone, di cui 312mila sono donne, quasi i tre quarti del totale. Nel solo mese di dicembre 2020, sono rimasti disoccupati 101mila lavoratori, il 98% sono donne (99mila).

In tempi di crisi è ancora la donna a pagare il prezzo più alto, ma ciò deriva dalla non risoluzione di problemi che stanno a monte: contratti di lavoro meno tutelati e difficoltà maggiore nell'avere un lavoro stabile, posizioni in ruoli "più bassi" rispetto a quelli maschili, peso della famiglia ancora gravante sul ruolo femminile (che un anno di didattica a distanza ha sicuramente aggravato).

Anche prima che si realizzassero appieno gli impatti sociali ed economici della pandemia, il rapporto 2020 sul divario di genere del World economic forum (Wef) aveva mostrato quanto lavoro ci fosse ancora da fare. Il rapporto suggeriva che ci sarebbero voluti altri 99,5 anni per raggiungere la parità di genere, e da allora la ricerca ha dimostrato che le ricadute della pandemia hanno colpito ancora di più le donne, esacerbando le disuguaglianze in tutto il mondo, sia economiche sia di genere.

I dati delle Nazioni Unite hanno anche confermato la precarietà dell'impegno economico delle donne a livello globale. I settori più colpiti dalla pandemia tendono a essere quelli altamente "femminizzati", come il turismo, l'ospitalità e la vendita al dettaglio. Di conseguenza, l'occupazione femminile è più a rischio del 19% rispetto a quella maschile.

L'Onu ha indetto la Giornata internazionale della donna del 2021 su «Donne in leadership: raggiungere un futuro uguale in un mondo Covid-19» puntando l'attenzione sul fatto che le donne non sono solo sottorappresentate nella classe politica, ma anche nelle sale riunioni di tutto il mondo. L'affermazione di una *leadership* femminile non può prescindere dalla questione dell'emancipazione economica delle donne. Tale emancipazione è la chiave per l'uguaglianza di genere e per le economie in crescita, ma anche per raggiungere gli obiettivi di sviluppo

sostenibile stabiliti dall'Onu. Sebbene sappiamo dalle crisi precedenti che le donne tendono a essere tra le persone colpite in modo più significativo, sappiamo anche che, quando la sicurezza economica individuale delle donne migliora, la loro partecipazione al lavoro e alla *leadership* ha benefici per le imprese, l'industria e intere economie.

Vi sono dati precisi che testimoniano come vi sia una correlazione positiva tra la diversità di genere in un consiglio di amministrazione e la *performance* aziendale. Secondo *Quick take: women on corporate boards* – una ricerca pubblicata poco più di un anno fa da Catalyst, una *nonprofit* che si prefigge di aiutare le imprese a creare «luoghi di lavoro che funzionano per le donne» – per avere una massa critica, che può portare a migliori prestazioni finanziarie ci devono essere almeno tre seggi “al femminile” nel consiglio di amministrazione di una società. Raggiungere la massa critica significa cambiare sostanzialmente le dinamiche del Cda, creando un ambiente in cui le idee innovative possono scaturire dalla diversità di genere. Interessante il dato secondo cui le aziende con un presidente del consiglio d'amministrazione donna hanno più probabilità di avere una quota maggiore di membri del consiglio donne (28,3%) rispetto alle aziende con presidenti uomini (17,1%).

Cosa ci ha quindi insegnato un anno di pandemia? che la disparità donna-uomo è ancora più critica e forte di quanto si pensasse e che proprio per questo l'uguaglianza di genere deve essere una priorità per il benessere economico mondiale perché strettamente correlati.

Se la donna non raggiunge al più presto una parità, soprattutto economica, con l'uomo, le economie mondiali non saranno in grado di affrontare crisi inaspettate e drammatiche come quella

causata dal Covid-19.

Da un recente sondaggio interno di Dla Piper somministrato a circa 160 professionisti del mondo legale, è emerso che per il 46% degli intervistati sarà proprio la crisi economica unita alla disuguaglianza sociale la sfida più rilevante che la società dovrà affrontare nel prossimo futuro (per il 28% invece l'impoverimento della cultura), con l'obiettivo primario di combattere le disuguaglianze sia economiche sia sociali, anche potenziando il sistema dell'istruzione. Per il 72% accrescere gli investimenti in formazione ed educazione è uno degli interventi principali e più urgenti per innescare la ripresa.

Potremmo prendere quindi la pandemia come un monito a un maggiore impegno per far sì che, quei 99,5 anni per raggiungere la parità di genere pronosticati dal

Wef, vengano

drasticamente ridotti.

Partner Dla Piper

© RIPRODUZIONE RISERVATA