

CAMBIARE *la* PERCEZIONE di SÉ

L'importanza della parità di genere ha motivazioni non solo etiche ma anche legate allo sviluppo economico del Paese e alla solidità di processi decisionali all'interno delle aziende. Ma rinnovare l'idea che gli uomini hanno dell'universo femminile non basta: anche la donna deve superare i tanti condizionamenti, imparando a sviluppare il proprio potenziale

di **SILVANA CHILELLI**,
responsabile investimenti alternativi
di Intesa Sanpaolo Vita e fund
manager of the year - Women in
finance 2018

In Italia e in molti altri Paesi sono stati fatti significativi passi avanti sul tema della parità di genere.

Esistono diverse motivazioni che giustificano l'importanza della parità di genere nella società e nel mondo del lavoro e credo che tutte siano ormai generalmente accettate e condivise.

In primis ci sono motivazioni etiche: la parità di genere si basa su diritti umani fondamentali, come l'uguaglianza e l'assenza di qualunque forma di discriminazione. Alle ragioni etiche si aggiungono poi considerazioni di tipo economico: numerosi studi evidenziano come l'aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro determini una crescita importante del Pil. Esistono poi considerazioni legate alla solidità dei processi decisionali: prospettive diverse, quindi diversità di genere, ma anche di cultura, di esperienze, garanti-

scono processi analitici e decisionali più rigorosi, di maggior qualità, innovativi. Infine, ma non di minore importanza, molte aziende stimano che le donne rappresentino anche oltre il 50% delle decisioni di acquisto dei loro prodotti. Le aziende non possono permettersi di non rappresentare, anche al proprio interno, una quota così importante dei propri consumatori.

Partire dalla scuola e dalla famiglia

Nonostante la condivisione sull'importanza della parità di genere, i risultati sono tuttavia ancora lontani dall'essere soddisfacenti, soprattutto quando si parla di presenza delle donne nelle posizioni manageriali più elevate, o quando si esamina l'equità salariale. Che cosa possiamo fare? Nel lungo periodo serve

un cambiamento culturale, oggi solo avviato, che deve permettere di rimuovere i pregiudizi e gli stereotipi. Il problema non può essere sollevato solo all'interno delle aziende, occorre partire da lontano, dalle scuole e dalle famiglie, per trasformare la parità di genere in un valore fondante e diffuso. La logica non deve essere quella della contrapposizione, o della rivalità, tra uomini e donne ma quella del rispetto reciproco e dell'inclusione. Spesso occorre cambiare la percezione che gli uomini hanno delle donne, ma, non meno importante, bisogna anche cambiare la percezione che le donne hanno di sé e del proprio potenziale. Le bambine devono sapere che possono ambire a fare l'astronauta, la poliziotta, la ceo, o la presidente del

consiglio. I bambini devono sapere che le loro mamme, o le loro future compagne, possono essere splendide mamme e compagne a tempo pieno, ma contemporaneamente anche affermate professioniste. Credo fermamente che questo nuovo equilibrio nulla toglierà all'identità delle donne o degli uomini, ma potrà solo arricchire entrambi. I temi della parità di genere e del valore della diversità devono essere presenti in tutto il percorso educativo e scolastico dell'individuo.

Per restare in ambito scolastico-lavorativo, spesso viene evidenziato un gap di genere a livello educativo nelle discipline *Stem* (scienze, tecnologia, ingegneria e matematica). Il rischio è che si giustifichi la mi-



Silvana Chilleli, responsabile investimenti alternativi di Intesa Sanpaolo Vita, nel corso della premiazione al Women in finance 2018, in cui si è aggiudicata il riconoscimento di *fund manager of the year*

nor presenza femminile in certi ambiti lavorativi con una mancanza di materia prima iniziale, di talento nelle aree in cui esiste maggior domanda di lavoro.

Dobbiamo assicurarci, quindi, che le scelte delle nostre ragazze e dei nostri ragazzi siano libere da pregiudizi, non condizionate da visioni su ruoli più adatti e altri meno idonei.

Nel rispetto delle preferenze individuali, sia i bambini sia le bambine vanno incoraggiati allo studio delle discipline Stem.

Superare i pregiudizi

Nel breve periodo è importante che le aziende e i governi più virtuosi si facciano promotori e acceleratori del cambiamento culturale con iniziative concrete. I ceo più innovativi hanno già inserito, tra le proprie priorità, la parità di genere e la promozione del talento femminile.

Il problema non può essere affrontato solo guardando alle statistiche della partecipazione femminile al top management. La priorità di genere va coltivata a tutti

i livelli, dal recruiting alla formazione, dalla valutazione al riconoscimento del talento e del merito. La meritocrazia deve restare il principio cardine ma al tempo stesso dobbiamo eliminare il rischio di pregiudizi, anche inconsci, nei processi di recruiting e valutazione. Percorsi formativi che aiutino a comprendere il valore della diversità e della parità di genere, a identificare e rimuovere eventuali pregiudizi nella selezione e nella valutazione delle risorse dovrebbero essere parte integrante dei percorsi di formazione dei manager in università, nei master e in azienda.

Le donne sono spesso anche mamme, occorre creare in azienda le condizioni per la gestione della genitorialità. Il problema non è solo delle donne, anche gli uomini si trovano a fare scelte tra il tempo da dedicare ai bambini e il lavoro. Per le donne l'aspetto biologico della maternità acuisce il tema e spesso i momenti chiave della famiglia non hanno tempistiche ideali per la carriera. Le aziende devono introdurre tutti i meccanismi che permettano a donne e uomini di

meglio conciliare lavoro e famiglia; in particolare per le donne è fondamentale la presenza di dispositivi che aiutino a gestire l'assenza nel periodo di maternità e il ritorno al lavoro: *smart working*, tecnologia, focus sui risultati, invece che sulla presenza fisica e flessibilità sono tasselli importanti in questo percorso di crescita della nostra società.

Quote rosa: non piacciono ma funzionano

Nel contesto del nostro Paese, qualche considerazione va fatta anche sulla tanto dibattuta legge Golfo-Mosca: le quote non piacciono agli uomini e non piacciono alle donne. Il divario però era troppo accentuato per lasciare la soluzione solo alla spontaneità di singole iniziative. Personalmente credo la legge abbia funzionato: ha contribuito ad aumentare il livello di consapevolezza sui temi di diversità di genere, molte donne di talento sono entrate nei consigli di amministrazione migliorando l'immagine del nostro Paese in termini di sana *governance* aziendale. **1**