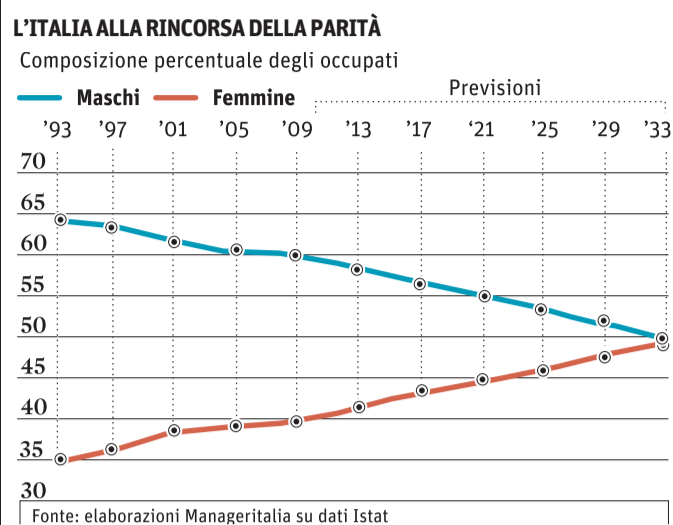


Un ritardo lungo quasi un quarto di secolo



L'ACCESSO AL LAVORO DAL 1960 AL 2009

Anni	Tassi di attività (15-64 anni)			Tassi di occupazione (15-64 anni)			Tassi di disoccupazione (15-64 anni)		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
1960	90,4	39,5	64,5	86,6	36,6	61,2	4,8	7,4	5,6
1970	84,6	33,4	58,6	81,4	30,2	55,4	3,7	9,6	5,4
1980	81,5	40,6	60,7	77,1	34,7	55,6	4,8	13,1	7,6
1990	77,1	42,5	59,6	71,6	36,1	53,7	7,8	16,3	10,9
2000	73,6	48,5	61,0	67,8	41,8	54,8	7,8	13,6	10,1
2009*	73,7	51,1	62,4	68,8	46,4	57,6	6,5	9,0	7,5

(* il dato del 2009 è la media dei primi tre mesi)

Fonte: elaborazioni Manageritalia su dati Istat

Occupazione. Uno studio di Manageritalia calcola il tempo necessario alle donne per raggiungere il 50% dei posti

Lavoro? La parità solo nel 2033

Istat: una dipendente su tre abbandona dopo la nascita di un figlio

Che non sia solo dibattito, si sono dette un anno fa le donne di Manageritalia al convegno che hanno organizzato per discutere di uguaglianza e merito nel mondo del lavoro. Oggi, un anno dopo, Marisa Montegiove, vicepresidente di Manageritalia Milano e coordinatrice del Gruppo donne manager, racconta che stanno cominciando a raccogliere i frutti di un lavoro intrapreso con il ministero delle Pari opportunità e del Welfare. «C'è un movimento su vari terreni ma quelli su cui puntiamo sono due in particolare - spiega Montegiove -. Il primo prevede l'incremento della presenza delle donne nei cda che oggi sono poco più del 2%, il secondo si chiama quattro più uno e prevede che invece dei cinque mesi di assenza obbligatoria della madre quattro siano della madre e uno del padre e un innalzamento del contributo per il periodo di assenza facoltativo». Le pari opportunità per l'Italia sembrano ancora lontane, ma «usare i manager come veicolo per diffondere questa cultura mi pare la via migliore per favorire le po-

litiche di conciliazione perché spesso è dall'alto che partono», aggiunge Montegiove. Ieri i dati presentati dal direttore generale dell'Istat, Linda Laura Sabbadini hanno mostrato che l'Italia è in fondo alla classifica della Ue a 27 per il tasso di occupazione femminile pari al 46,1%, inferiore a quello medio di 12 punti. Il tasso di disoccupazione femminile del terzo trimestre è stato pari all'8,6%, quello di inattività al 49,5%. Ma c'è di più. Il 27% delle donne italiane, quasi una su tre, lascia il lavoro dopo essere diventata madre. L'Italia non è l'America. Chiamiamola la regola del fifty fifty. Oppure contando recitiamo un uomo, una donna, un uomo, una donna. Comunque la si voglia spiegare, parlando della forza lavoro americana la prima cosa da sottolineare è infatti che per ogni uomo che lavora, c'è una donna che lavora. Le donne americane al lavoro erano il 33% nel 1950, il 45% nel 1970 e oggi sono il 50%. E forse arriverà presto un giorno in cui supereranno gli uomini perché rappresentano oggi

l'ampia maggioranza degli americani coinvolti nel percorso scolastico e universitario. L'Italia è rimasta al livello degli States degli anni '60. Anche solo in termini di forza lavoro mancano infatti 10 punti per raggiungere la parità. Ripercorrendo il nostro cammino storico le donne rappresentavano il 30,8% della forza lavoro nel 1960, il 29% nel 1970, il 37% nel 1995 e sono il 40,7% a fine 2009. A quando il fifty fifty anche in Italia? Per arrivarci serve una proiezione, ma non nel breve termine. Con il passo dell'Italia, i tempi sembrano lunghi. Una proiezione dell'andamento dell'occupazione femminile, basata sul tasso di crescita avuto negli ultimi 17 anni in base ai dati Istat, fa presupporre che, al netto di tutta una serie di variabili, le donne potrebbero raggiungere gli uomini nel 2033. La forza lavoro negli ultimi 50 anni è passata dai 21,5 milioni degli anni '60 ai quasi 25 milioni del 2009. Con una lieve diminuzione degli uomini, passati da 14,904 milioni nel 1960 ai 14,781 di oggi: il calo in percentuale è stato dello

L'INCONTRO

Venerdì 29 gennaio si svolgerà a Milano una tavola rotonda sull'occupazione femminile intitolata: "Facciamo il punto! Uguaglianza e merito. Le proposte del Gruppo Donne Manager un anno dopo". La giornata rappresenta il seguito dell'incontro organizzato lo scorso anno dal gruppo donne di Manageritalia da cui scaturirono alcune proposte ai Ministri di Pari Opportunità e Welfare, che stanno in parte per essere recepite. Di come si sia riusciti a passare dalle parole ai fatti, portando l'attenzione delle istituzioni sul tema dell'occupazione femminile e sulla parità, discuteranno Marisa Montegiove, vicepresidente di Manageritalia Milano e coordinatrice del gruppo Donne manager, Lucia Codurelli, Paola Pelino, Barbara Saltamartini, Alessandra Servidori, Laura Zanfrini.

0,8%. E con un forte aumento delle donne che sono passate da 6,641 milioni nel 1960 a 10,158 milioni di oggi: l'aumento in percentuale è stato del 53%. Così se il peso percentuale degli uomini è sceso dal 69,2% al 59,3%, quello delle donne è salito dal 30,8% al 40,7%. Non può dirsi che la rimonta non c'è, ma certo è molto lenta. Dall'istruzione arriva però una forte spinta che potrebbe accelerare la corsa delle donne. Il sorpasso nella scolarizzazione in Italia è già avvenuto. Nel 1961 erano iscritte all'università circa 59.082 donne, ossia il 27% del totale. Oggi le studentesse universitarie sono diventate 1,2 milioni, pari al 55 per cento. Allo stesso modo se nel 1961 avevano conseguito una laurea 7.279 donne e 15.740 uomini, nel 2008 il 58% dei laureati risultava di sesso femminile. Il livello di istruzione molto elevato non basta a favorire la parità nell'accesso al mondo del lavoro e nel percorso di carriera. Per questo serve "fare il punto" sull'evoluzione del dibattito.

C. Cas.

INTERVISTA Chiara Saraceno

«Troppo dibattito e pochi interventi»

Cristina Casadei

C'è un forte dibattito sulle pari opportunità anche in Italia, è vero, riconosce Chiara Saraceno che parla da Berlino dove oggi è Professore di ricerca all'Istituto per la ricerca sociale. «Ma al dibattito partecipano soprattutto donne e la politica non se ne interessa, se non in campagna elettorale quando spesso si sente dire "faremo più asili". Poi però non si fa mai nulla», precisa. Guardandola da lontano cosa manca all'Italia?

Il paese non parla agli uomini. E invece è proprio a loro che bisogna parlare. Negli ultimi anni mi era stancata di fare interventi sulle pari opportunità alle donne. Bisogna smetterla di pensare che il problema sia delle donne: è con gli uomini che bisogna misurarsi, è con i capi delle risorse umane, per lo più uomini, che va aperto un confronto. In Italia c'è un problema di monopolio maschile e sembra sistematico che, escluse le figlie d'arte, per tutte le altre sia molto difficile avviare un percorso di carriera.

Eppure le principali rilevazioni mostrano che le donne conseguono titoli di studio più alti con voti più alti.

Non mancano i bacini dove andare a pescare. In facoltà come medicina o giurisprudenza la parità di genere tra laureati è stata raggiunta già negli anni '70. Eppure, nonostante ci siano tante avvocatessine, magistrati donne, professoressine ordinarie, per la Corte Costituzionale non mi pare che si vada a pescare in questo bacino. Così come per il ruolo di primario. I primari in genere sono uomini in Italia.

Che cosa manca allora? La cultura e le politiche di conciliazione.

Però c'è molto dibattito in Italia.

Sì, ma è soprattutto tra donne. Il risultato è che la legge più nuova che abbiamo per favorire



L'analisi. Chiara Saraceno

la conciliazione è la 53 del 2000 e oggi abbiamo un documento che si intitola "Italia 2020", curato dal ministero del Welfare e delle Pari opportunità da cui emerge che in Italia le donne debbano saper conciliare casa e lavoro con la famiglia: sempre più nonne che accudiscono nipotini e sempre più donne che aiutano i genitori fragili.

Senza estendere lo sguardo troppo lontano, nei paesi confinanti che cosa sta accadendo?

La Germania nel 2007 ha approvato una nuova legge per i congedi parentali secondo cui si può stare a casa per tre anni dopo il primo figlio: per il primo anno si ha un'indennità del 67% dell'ultimo stipendio, per gli altri nulla. È un paese che vuole che le donne tornino a lavorare, ma facciano anche figli. La Francia ha da sempre un sistema di servizi molto generoso e avanzato, e infine la Spagna sta dando un grande impulso alla creazione di servizi per l'infanzia e la vecchiaia finanziati con denaro pubblico o che siano pubblici.

El'Italia? È ferma al dibattito e se la politica qualche volta parla di parità, dopo poco tutto sparisce.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Università

Concorso mondiale per l'impresa sostenibile

Antonietta Demurtas

Una rete di cliniche mobili per dare assistenza medica in Uganda. Un sistema fotovoltaico per generare energia per la ricarica di cellulari nelle regioni rurali del Burundi, del Kenya e della Costa d'Avorio. Think green e le idee diventeranno realtà internazionali. È questo l'obiettivo della Global social venture competition (Gsvc), la competizione che premia progetti imprenditoriali sostenibili e che venerdì 29 gennaio, presso l'Alta scuola impresa e società dell'università Cattolica di Milano (Altis, ore 8.45, via San Vittore 18), darà il via alla selezione di quelli italiani. Il concorso internazionale per business plan vuole favorire lo sviluppo di nuove idee di impresa e start-up a rilevante impatto sociale e ambientale. Ideato e promosso dall'Haas school of business dell'università di Berkeley, in partnership con la London Business School, la Columbia business school, l'Indian school of business, l'Essec business school e la Thammasat university, in Italia è organizzato dall'Altis.

La selezione, alla quale in totale quest'anno hanno partecipato 40 progetti d'impresa, sarà fatta da una giuria che sceglierà, fra gli otto team finalisti ammessi a presentare il business plan, i tre migliori progetti. Il primo classificato, inoltre, riceverà in premio una membership di un anno a The Hub Milan, mentre il secondo una giornata di consulenza gratuita. I finalisti parteciperanno poi a febbraio alle semifinali europee di Londra. I migliori concorreranno alla finalissima di aprile in California.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



AIDP
ASSOCIAZIONE ITALIANA PER LA DIREZIONE DEL PERSONALE

- 3000 SOCI
- 500 GIOVANI AFFILIATI
- 250 EVENTI ANNUALI GRATUITI PER I SOCI
- 16 GRUPPI REGIONALI
- 8 MASTER UNIVERSITARI IN RISORSE UMANE
- 7 CORSI DI SPECIALIZZAZIONE POST LAUREAM
- 3 RIVISTE PROFESSIONALI
- 2 COLLANE EDITORIALI
- 2 CORSI DI LAUREA
- 1 CONGRESSO NAZIONALE ANNUALE

e poi...

CENTRO STUDI E RICERCHE sulle tematiche del mondo del Lavoro e delle Risorse Umane

PROMOTORE REGISTRO NAZIONALE ITALIANO DEI PROFESSIONISTI HR

SOCIO FONDATORE

● Premio Etica e Impresa ● FMRH (Fédération Méditerranéenne des Ressources Humaines)

MEMBER

● EAPM (European Association for People Management) ● WFPMA (World Federation of Personnel Management Associations) ● FEDERMANAGEMENT ● VALORE D

QUOTA ASSOCIATIVA ANNUALE massimo 150 euro

AIDP da oltre 50 anni è presente su tutto il territorio nazionale attraverso i propri gruppi regionali per valorizzare, condividere e incentivare uno sviluppo serio e responsabile delle professionalità HR. Attraverso iniziative, pubblicazioni, progetti e ricerche AIDP è fonte di servizi professionali e motore di sviluppo della professionalità dei Soci presupposto per il successo delle organizzazioni e per la crescita delle persone che vi lavorano.

Associarsi ad AIDP significa entrare a far parte di un Network nazionale e internazionale di manager, professionisti e studiosi dell'area delle Risorse Umane. Una rete in cui scambiare idee, opinioni, best practices e in cui condividere un percorso di crescita. L'iscrizione, annuale, offre:

- partecipazione gratuita a convegni, seminari e incontri a livello regionale, nazionale e internazionale sulle tematiche più attuali del mondo HR
- abbonamento gratuito alle riviste *Direzione del Personale* e *Hamlet*
- aggiornamento continuo con il web magazine *HR On Line*
- abbonamento gratuito a *L'Impresa* (rivista di Management de *Il Sole 24 Ore*)
- gruppi di lavoro per promuovere progetti strutturati e ricerche
- partecipazione attiva alle indagini e accesso ai risultati delle ricerche promosse dall'Associazione per analizzare e interpretare lo scenario del lavoro italiano
- confronti on line su temi di interesse con *AIDPForum* e *AIDPLinkedIn*
- attività libere e informali (cineforum, teatro, musica)...

Per rendere più forte l'azione di volontariato professionale e per contribuire a consolidare l'identità culturale e l'immagine delle Risorse Umane nel mondo del Business e nella Società abbiamo bisogno della tua passione!

Sono aperte le iscrizioni per l'anno 2010

Informazioni presso la Segreteria Nazionale AIDP
segreteria@aidp.it; tel. 02 6709558 / 02 67071293; www.aidp.it