

Come misurare il gender gap in azienda

MF milanofinanza.it/news/come-misurare-il-gender-gap-in-azienda-202106282102317061



Il gender gap è un argomento sul quale tutti dovremmo impegnarci, donne e uomini. È un tema che riguarda tutto il sistema, sia da un punto di vista economico, sia da un punto di vista sociale. Secondo i dati rilasciati da Standard & Poor (S&P) durante l'ultimo World Economic Forum a Davos, se il tasso di occupazione femminile fosse pari a quello maschile, l'economia statunitense crescerebbe dell'8,7%, quella francese del 17% mentre quella giapponese del 14%. Per quanto riguarda il nostro Paese, invece, se raggiungesse la media europea di occupazione femminile (62,3%) vedrebbe aumentare il pil di circa 88 miliardi l'anno. A livello globale, se tutti i Paesi eguagliassero il loro best-in-region nel progresso verso la parità di genere, si potrebbero aggiungere 28 trilioni di dollari al pil mondiale entro il 2025. Eppure, questo tema sembra non essere preso ancora sul serio. Quindi, seppur realizzabili, tali risultati sembrano ancora oggi ardui da raggiungere. Un dato che fa riflettere è che per colmare questo divario di genere nella partecipazione economica e nelle opportunità lavorative, secondo i dati del Gender Gap Report 2021, ci vorrebbero altri 268 anni. Ecco, questa è la fotografia del mondo in cui viviamo. Questo è il quadro all'interno del quale sta lavorando il G20 Empower Alliance, che riunisce i leader del settore privato e le controparti governative per sostenere e attuare congiuntamente l'avanzamento delle donne in posizioni di leadership nel settore privato, per implementare il cambiamento garantendo alle donne un accesso ai finanziamenti necessari, al capitale, allo sviluppo delle competenze e alla formazione, alla leadership e alle opportunità di mercato. Non smetteremo mai di ripeterlo: se non analizziamo i problemi e i difetti di alcuni sistemi, misurandoli, non possiamo risolverli.

La misurazione è alla base di ogni discussione sulla promozione della leadership femminile. Le aziende più performanti sono quelle che stabiliscono obiettivi chiari e quantificabili, misurano i loro progressi nel tempo e favoriscono la trasparenza, riportando pubblicamente i loro progressi. Ma come rendere concreto tutto ciò? Secondo il G20 Empower Alliance, la misurazione deve andare oltre il solito indicatore delle donne nei consigli di amministrazione e comprendere le posizioni esecutive, la quota di promozioni e l'inclusione nella forza lavoro (come criterio per una funzionale pipeline di talenti femminili), l'avanzamento delle donne in ruoli tecnici, nonché il divario retributivo di genere; il cosiddetto pay gap. Per ognuna di queste misure, le aziende dovrebbero

valutare dove si trova oggi una data organizzazione, dove la si vuole portare un domani e cosa si deve cambiare per renderla più equa. Sarebbe utile che i governi sostenessero la logica della misurazione aziendale, incentivando le imprese che vi aderiscono (e progrediscono). Il nostro gruppo di lavoro consegnerà le sue raccomandazioni finali ai capi di Stato del G20 nei prossimi mesi, ma la sua comunità di leader aziendali in 28 Paesi si sta già attivando per progredire nella misurazione, senza la quale le disuguaglianze di genere nella rappresentazione economica delle donne e nelle posizioni di leadership non possono essere tracciate o affrontate. Dobbiamo incoraggiare tutte le imprese, a partire da ora, a fare della misurazione una vera priorità aziendale. Un sistema che permette pari opportunità non è solo un sistema più giusto, è anche un sistema più produttivo. Questa è la nostra missione per un futuro davvero più sostenibile. (riproduzione riservata)
