

Genere e generazioni per una sostenibilità resiliente

A cura di Sofia Castoldi, borsista Consiglio regionale della Lombardia



Luogo e data *webinar*, 18 novembre 2020

Promotori Prioritalia, con il patrocinio di ASviS, Inclusione Donna e Manageritalia

Relatori *Enrico Giovannini*, Portavoce, ASviS
Giuditta Alessandrini, Professore ordinario senior, Università di Roma Tre
Marcella Mallen, Presidente, Prioritalia
Maria Paola Palmeri, Responsabile Cultura d'impresa, Loccioni
Patricia Navarra, Membro Segretariato, ASviS, e Senior Manager Sustainability, Enel
Enrico Pedretti, Direttore Marketing, Manageritalia

Sintesi

Le disuguaglianze sono una tematica centrale in questi tempi, e le disuguaglianze di genere ne rappresentano un aspetto consistente, tanto che l'Agenda 2030 – come introduce Giovannini – ha dedicato un *goal* specifico al percorso verso la parità di genere, in parallelo all'esistenza di un obiettivo volto alla riduzione di qualsiasi tipologia di disuguaglianza. Il divario di genere è trasversale, permea ambiti differenti ma in modo profondo, dalla società, all'economia, all'accesso alle istituzioni. Da quanto sono stati definiti gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, il concetto di parità si è evoluto e trasformato nella più complessa "diversity", che riconosce le differenze come un valore. La *diversity* è direttamente collegata alla resilienza, la capacità di reagire ad eventi avversi che negli ultimi mesi si è rivelata quanto mai imprescindibile: se si guarda alle imprese – continua Giovannini – quelle con una maggiore quota di diversità e di presenza femminile possono affrontare meglio le conseguenze della pandemia, a fine primavera infatti il 40 per cento delle imprese sostenibili e inclusive era pronta al rilancio, contro il 30 per cento delle imprese considerate nel loro complesso.

Nel creare e promuovere sostenibilità le imprese stesse ricoprono un ruolo fondamentale, l'occasione dell'incontro nasce proprio dalla presentazione dell'omonimo volume in merito a differenze tra generi e generazioni all'interno del settore produttivo e le autrici sottolineano la necessità che nei

processi di inclusione, verso aziende più sostenibili, gli imprenditori siano attori chiave. Le imprese devono aprirsi verso l'esterno, verso la società, per creare bene comune per i cittadini e superare il paradigma del profitto per l'azienda come unico obiettivo. I *manager* hanno una responsabilità verso l'esterno, possono imprimere un segno importante e diventare degli esempi per altri attori imprenditoriali con cui si confrontano. Parlano lo stesso linguaggio, sono sul medesimo piano, e possono così favorire un dialogo proficuo nel mondo delle imprese, al fine di modificare la cultura d'impresa, il terreno su cui le aziende italiane si reggono.

Una volta affermata la centralità del privato, e non solo del pubblico, nel percorso per un futuro più sostenibile, esempi di azione concreta e di obiettivi da raggiungere si individuano nell'inclusione delle diversità, sia di genere che di età, come accennato. Per quanto riguarda il genere, ci troviamo in un momento di svolta per la società, le donne accedono a settori ed incarichi da cui per molto tempo sono state escluse, ma nel percorso verso la parità sono ancora molti i passi da compiere. Bisogna innanzitutto concentrare i propri sforzi sull'occupazione femminile, i cui livelli sono da sempre inferiori a quelli dell'occupazione maschile, non solo in un'ottica di diritti, ma anche perché crea valore. Maggiore occupazione femminile genera maggiore PIL, e per ogni nuovo posto di lavoro ricoperto da una donna se ne determinano altri due, per svolgere in modo retribuito i compiti informali di cura di cui si occupava in precedenza quella stessa donna. Attualmente nelle imprese le quote di donne sono concentrate prevalentemente nell'amministrazione, ma è necessario supportare con convinzione i percorsi delle ragazze nelle materie STEM, che rappresentano ambiti sempre più centrali per l'economia. Purtroppo la pandemia ha portato ad un arretramento sul *goal 5* dell'Agenda 2030, anche per quanto riguarda le immatricolazioni di studentesse in corsi universitari in discipline STEM, che nel corso dell'ultimo anno si sono ridotti, pertanto sostenere la parità è un compito che non può essere rimandato, puntando fin dall'infanzia e dagli anni della formazione, come dimostrano – cita Maria Paola Palermi – le buone pratiche in merito all'insegnamento del *coding* nelle scuole superiori finanziate dalle imprese.

Anche il divario tra generazioni è un tema di cui le aziende si devono necessariamente occupare, non fosse altro perché in questo momento, per la prima volta, si trovano a lavorare fianco a fianco quattro diverse generazioni. I lavoratori con più esperienza non devono essere marginalizzati, così come a quelli più giovani devono essere offerte possibilità di crescita professionale, trasformando le differenze di età in un valore per l'impresa. I dipendenti appartenenti alla generazione dei *baby boomers* possono trasmettere ai più giovani esperienze e competenze che hanno maturato nel corso della loro carriera, implementando eventualmente dei percorsi di affiancamento, come

accade in alcuni Stati del Nord Europa, che prevedono un giorno da sottrarre all'attività produttiva classica per i *baby boomers*, così che possano affiancarsi ai giovani dipendenti. Il lavoro stesso è un'attività che aggrega le diverse generazioni, le mette in comunicazione tra loro e le unisce, all'interno delle aziende è importante partire da questo dato di fatto e creare dei modelli di dialogo nuovi, individuando e seguendo buone pratiche, perché il dialogo intergenerazionale ha un valore generativo intrinseco. Allo stesso modo, la tematica generazionale si unisce a quella della parità: le donne *manager* possono essere un esempio per le più giovani, hanno la responsabilità di disegnare *policy* che le possano supportare e, al termine della loro carriera, di fare spazio alle *leader* emergenti.

Elementi di interesse

Particolarmente interessante è il ragionamento su imprese e corpi intermedi che permea l'intero dibattito e fa da filo conduttore. Al di là degli attori pubblici, la sostenibilità può e deve essere promossa da attori privati, sia che siano imprese, o che si collochino in una posizione che connette pubblico e privato, come corpi intermedi, lavorando in un'ottica di sussidiarietà. In questo senso esempi sono le Università e l'ASviS, che sottolineano quanto il pubblico da solo non sia in grado di raggiungere l'obiettivo della sostenibilità, ma debba essere coadiuvato da altri attori. Dialogo e coordinamento sono fondamentali, così come l'apertura delle imprese verso la società, con una *leadership* illuminata che non valuti il solo profitto.

Per approfondire Una nota introduttiva all'evento è disponibile sul sito di Prioritalia al [link https://prioritalia.it/it/news/genere-e-generazioni-per-una-sostenibilita-resiliente](https://prioritalia.it/it/news/genere-e-generazioni-per-una-sostenibilita-resiliente), su Youtube è invece possibile rivedere la registrazione del dibattito, cfr. <https://www.youtube.com/watch?v=EaxWqj12WpY>.