

**NUOVI
VOLTI**
ELIZABETH
ANNE HOLMES,
33 ANNI: HA
FONDATO IN
CALIFORNIA
UNA SOCIETÀ
DI RICERCA
MEDICA.



RAGAZZE, PUNTATE SULLA SCIENZA

QUANDO CHIEDONO FINANZIAMENTI OTTENGONO MENO DEGLI UOMINI E NELLE CARRIERE ACCADEMICHE SONO ANCORA IN MINORANZA. EPPURE È PROPRIO NELLA RICERCA E NELLE **START-UP TECNOLOGICHE** CHE PER LE **DONNE** CI SONO PIÙ POSSIBILITÀ. LO SOSTENGONO LE PROTAGONISTE DELLA RIVOLUZIONE DELLE **PARI OPPORTUNITÀ** CHE SI SONO DATE APPUNTAMENTO A MILANO. E CHE GRAZIA HA INTERVISTATO IN ANTEPRIMA

DI *Monica Bogliardi* FOTO DI *Joe Pugliese*

La parità salariale. Un nuovo ruolo nell'economia. E una presenza più consistente negli ambienti tecnologici, a partire dalle facoltà universitarie scientifiche. Sono le tappe del cammino delle donne nei prossimi anni, **quello che serve per colmare il divario di genere, l'obiettivo fissato per il 2030 dal G7, il gruppo delle sette economie più avanzate che si riunirà a Taormina a fine maggio.** Nel frattempo personalità dell'economia, dell'università, del mondo scientifico, che condividono questa battaglia, interverranno il 18 e 19 maggio al seminario milanese "L'empowerment delle donne nell'economia", organizzato dalla deputata Elena Centemero (Forza Italia), presidente della commissione Uguaglianza e non discriminazione al Consiglio d'Europa.

Per arrivare a contare come gli uomini si deve partire col ribaltare i numeri del mercato del lavoro. Le italiane sono 31 milioni circa, ma nel 2016 le lavoratrici erano solo 9 milioni e mezzo, contro i 13,2 milioni di maschi

assunti. L'occupazione femminile è ferma al 47 per cento: se arrivasse al 70 per cento, come quella maschile, la ricchezza prodotta ogni anno dall'Italia (il Pil) si alzerebbe di 15 punti, dice il Fondo monetario internazionale. Far lavorare le donne conviene a tutto il Paese. «La preparazione scolastica non ci manca. Anzi: per titoli di studio siamo superiori ai maschi», spiega Paola Profeta, docente di Scienza delle finanze all'Università Bocconi di Milano. «Tra le persone occupate, solo il 17 per cento dei maschi ha una laurea, contro il 27,2 per cento delle femmine. E su 100 laureati, nel 2014 il 40 per cento erano maschi, il 60 donne. **Il nostro tasso di istruzione è cresciuto negli anni ma non si è trasformato in occupazione.** Sia per forme di discriminazione dovute alla maternità, tanto è vero che ancora oggi molte neomamme lasciano il lavoro, sia per il fatto, tutto culturale, che in Italia i carichi familiari sono sulle spalle di madri e figlie: sapendolo, le aziende investono meno su di loro», dice Profeta. «Infine, le ragazze



APRIPISTA DELLE DONNE

SOPRA, ELENA CENTEMERO, PRESIDENTE DELLA COMMISSIONE UGUAGLIANZA E NON DISCRIMINAZIONE DEL CONSIGLIO D'EUROPA. IN ALTO, PAOLA PROFETA, DOCENTE DI SCIENZA DELLE FINANZE ALLA BOCCONI DI MILANO.

hanno meno possibilità di avere un lavoro, e ben remunerato, perché scelgono facoltà non “stem”, acronimo inglese che indica Scienze, Tecnologia, Ingegneria e Matematica. Vengono orientate, invece, verso discipline umanistiche o pedagogiche. E così **nelle facoltà economiche sono soprattutto i maschi a prendere la specializzazione in Finanza**, quella più tecnica, ma anche quella che dà più prestigio, potere, reddito».

Anche quando c'è da muoversi in Rete le donne rincorrono gli uomini tanto che ormai si parla di “digital gap”, il divario digitale. «In tutto il mondo internet e i social media non riscuotono lo stesso interesse nei due sessi. Se in Europa la differenza tra i maschi che li usano e le femmine è del 6,9 per cento, in Italia raggiunge il 16 per cento nelle fasce d'età più avanzate: le più anziane sono le più penalizzate», spiega Elena Centemero. «Le donne, che navigano in Rete molto meno degli uomini soprattutto in ambito lavorativo, dovrebbero invece puntare sulle competenze digitali perché sono loro le più interessate al telelavoro e a tutte le forme di impiego flessibile che favoriscono le madri. E perché le posizioni professionali del futuro saranno legate a queste abilità», dice Centemero. «Fin dai primi anni va insegnato a superare gli stereotipi che dividono lavori maschili e femminili. Alle ragazze si deve dire da subito: da grande puoi fare quel che vuoi. Investire sul superamento del “digital gap” significa investire sulle pari opportunità».

Un percorso da far continuare all'università. «Gli atenei dovrebbero rappresentare l'avanguardia nel superamento della “questione femminile”, perché popolati da giovani, dice Stefano Paleari, presidente del comitato di coordina-

mento del centro Human Technopole, che sorgerà nell'ex area Expo di Milano. «Nel 2000 solo l'uno per cento dei rettori era donna, nel 2016 era l'8 per cento. Nel 2008 tra i professori ordinari le donne erano il 19 per cento, oggi siamo al 22. Troppo poco. Ma sui giovani docenti i dati sono migliori: qui le donne sono una su tre. E, nel 2015, erano la metà dei ricercatori. La buona notizia è che in alcune facoltà scientifiche siamo già al pareggio tra studenti maschi e femmine, per esempio a Biologia, e in altre, come Medicina, c'è il sorpasso: oggi le allieve sono il 61 per cento. Ma anche a Chimica si sta migliorando molto», spiega Paleari. «Nei centri di ricerca di Human Technopole troveranno lavoro 1.500 ricercatori: ci stiamo impegnando perché la metà sia rosa, anche grazie a forme di flessibilità per aiutare chi ha una famiglia».

Meno donne ci sono in un ambiente, meno scatta sulle altre il meccanismo di emulazione positivo: il cosiddetto “role modelling”, che spinge a farsi avanti. «Il condizionamento dei modelli femminili è parte integrante della strategia di affermazione personale. Lo slogan: “Ci sono donne in quel settore, dunque ci posso essere anche io”, funziona», dice Barbara Saba, direttore generale della Fondazione Johnson & Johnson. «E poi, visto che per le donne il problema non è solo entrare nelle aziende ma farci carriera, vanno eliminate le barriere che ostacolano il processo. Per esempio: se il congedo di maternità spinge un imprenditore a non assumere donne, pensiamo a congedi di paternità obbligatori. E a valutare i manager in base alla loro capacità di valorizzare la componente femminile. Speriamo, poi, che venga prorogato l'esperimento delle quote rosa, in scadenza nel 2018: ha permesso di aumentare la presenza di donne nei vertici aziendali, passando dal 7,4 per cento al 23,6».

Purtroppo nelle nuove aziende il gap è forte, e solo in America non sono rare le innovatrici come Elizabeth Anne Holmes, 33 anni, diventata milionaria con Thera-nos, una discussa start-up di analisi mediche. «Le donne sono meno brave nel chiedere finanziamenti alle banche, nel fare discorsi pubblici in cui raccontano la storia del progetto che vogliono far decollare, e hanno meno capacità nell'intuire quali iniziative di lungo termine faranno soldi», dice Marie Georges. Lei è la fondatrice di Paris Pionnières, piattaforma di consulenza per le start-up con almeno una donna nel gruppo fondatore: presentano le nuove aziende a privati e fondi d'investimento che possono dare fondi e forniscono loro le strategie digitali e di marketing necessarie. «In Francia solo l'8 per cento delle start-up ha una donna al vertice. In media, un uomo investe e ottiene 3 milioni e mezzo di euro, contro il milione e mezzo di una imprenditrice. Le donne devono osare di più con i soldi, e capire che avere più mezzi economici serve a essere meno vulnerabili anche nella loro vita privata. La strada è lunga, ma alla fine raggiungeremo la meta: non essere più prede dei maschi». ■