

COM.PACK

IL BIMESTRALE SULL'ECO-PACKAGING

Ambiente: valore economico o democratico?

(a pagina 6)





Le vittime ‘viventi’ del Covid

La fruizione dei congedi parentali e il ricorso allo smart-working sono stati chiesti nel 97% dei casi dalle madri lavoratrici. Molte donne hanno abbandonato il lavoro



Paola Giannò, redattrice specializzata in articoli sulla condizione femminile nella società.

paolagianno@gmail.com

Il Quaderno di approfondimento numero 8 pubblicato da Fondazione Ergo nel marzo 2021 è dedicato alla diversità di genere, ritenuta la nuova frontiera per le aziende e per il nostro Paese.

L'introduzione di Sandro Trento, direttore generale di Fondazione Ergo, spiega in modo chiaro perché si renda sempre più necessario far aumentare la percentuale di popolazione attiva per la crescita e lo sviluppo economico, sociale e civile del nostro Paese: questi sono tre aspetti strettamente legati fra loro che non

possono essere considerati separatamente. Uomini e donne hanno spesso esperienze, conoscenze e valori di riferimento diversi, e valorizzare la diversità è uno strumento utile a favorire un percorso di crescita.

Il fenomeno della diversità di genere viene analizzato in sei capitoli, nei quali le autrici affrontano il tema da prospettive diverse, ma sempre a supporto dell'argomentazione principale: le donne sono meno occupate, meno pagate e hanno minori opportunità, oltre ad essere escluse dai “posti chiave”.



L'approfondimento affronta il fenomeno in modo ampio e analitico, sulla base di dati statistici e fonti di rilevanza internazionale, con uno sguardo privilegiato alla realtà italiana dove il tasso di occupazione femminile è del 50,1%, ben lontano dalla media europea del 68,5%.

La donna lavoratrice italiana, con differenze fra nord e sud, è più istruita rispetto agli uomini, impiegata soprattutto nei servizi e mediamente meno pagata. Considerando che la legge vieta che a parità di mansione la retribuzione possa essere differenziata, il *gender pay gap* retributivo è da imputare agli ostacoli che le donne incontrano per accedere a professioni di più elevato profilo e per ricoprire posizioni più elevate. In situazioni paritarie fra uomo e donna, quest'ultima si scontra con l'impossibilità di accedere ad alcuni elementi accessori dello stipendio, ad esempio lo straordinario, e alla minore continuità del percorso di carriera,

tutti ostacoli spesso correlati al fatto che sono le donne ad occuparsi dei carichi familiari.

Rimuovere la disparità di genere sarebbe, oltre a una scelta etica, uno strumento che stimolerebbe la crescita e non solo quella economica.

La maternità è l'evento, anche solo potenzialmente, che più di ogni altro fattore influisce sul trattamento economico della lavoratrice: impatta sulla scelta del tipo di lavoro perché spesso ne viene preferito uno che le consentirà in futuro una maggiore flessibilità e che le offra la possibilità di fare ricorso ad un part-time, quasi sempre involontario. La riduzione dell'orario di lavoro diviene spesso una scelta imposta dalla necessità di dover far fronte agli impegni familiari.

Eventi straordinari come la pandemia hanno costretto molte donne ad abbandonare del tutto la propria attività lavorativa. Nell'era Covid, la fruizione dei congedi parentali e il ricorso allo



Le immagini di questo articolo riproducono opere di Annarita Serra, artista di Milano che da tempi 'non sospetti' risveglia, nobilita e ricompone il valore formale, strutturale, cromatico, tattile ed etico dei rifiuti, plastici in particolare.



Rimuovere la disparità di genere sarebbe, oltre a una scelta etica, uno strumento che stimolerebbe la crescita e non solo quella economica



Eventi straordinari come la pandemia hanno costretto molte donne ad abbandonare del tutto la propria attività lavorativa. Nell'era Covid, la fruizione dei congedi parentali e il ricorso allo smart-working è stato chiesto nel 97% dei casi dalle madri lavoratrici, confermando ancora quanto il gender pay gap non sia altro che l'esito di scelte quasi sempre involontarie dettate dall'impossibilità di fare diversamente



smart-working è stato chiesto nel 97% dei casi dalle madri lavoratrici, confermando ancora quanto il *gender pay gap* non sia altro che l'esito di scelte quasi sempre involontarie dettate dall'impossibilità di fare diversamente.

LE NORME

Un importante passo avanti in Italia è stato raggiunto grazie alla legge Golfo-Mosca del 2011 che ha introdotto le cosiddette quote rosa e anche imposto per le società quotate in borsa l'obbligo di avere almeno un terzo dei componenti dei CDA donne. La proroga del 2020 ha elevato tale limite ai due quinti dei consiglieri e sindaci.

La presenza femminile è in effetti aumentata, ma soprattutto nei primi anni fra il 2013 e il 2017, dopodiché il fenomeno sembra essersi assestato. È stata comunque registrata una

certa difficoltà per le donne a raggiungere la posizione più alta nelle società di grandi dimensioni; inoltre, l'introduzione della normativa sembra non aver comunque avuto effetti a cascata sulle imprese escluse dall'obbligo, senza pertanto aver indotto cambiamenti nel sistema economico. Esistono settori dove la donna ai vertici è praticamente assente. Uno è quello del giornalismo: i 5 giornali online più seguiti hanno direttori maschi, così come dei 30 quotidiani italiani più letti solo in due casi troviamo direttrici. Se riteniamo che l'informazione svolga un ruolo importante verso un cambiamento culturale auspicabile, forse si rendono necessari interventi mirati anche in questo ambito.

L'IMPRESA FAMILIARE

In Italia rappresenta l'82% del totale ed è caratterizzata da peculiarità che prescindono



dalla sua dimensione: la presenza femminile è limitata, anche se più elevata rispetto alle imprese non familiari. Il fenomeno sembra dovuto più all'intenzione di favorire figure appartenenti alla famiglia che al riconoscimento delle capacità femminili, tanto che per le donne non si rileva un vero coinvolgimento attivo e strategico, lasciandole di fatto "invisibili". Il fenomeno è confermato dal riscontro che, in fase di successione, vengano comunque preferiti come possibili eredi i candidati maschi.

Fondazione Ergo, istituita a Varese nel 2012, è l'ente tecnico di riferimento in Italia in ma-

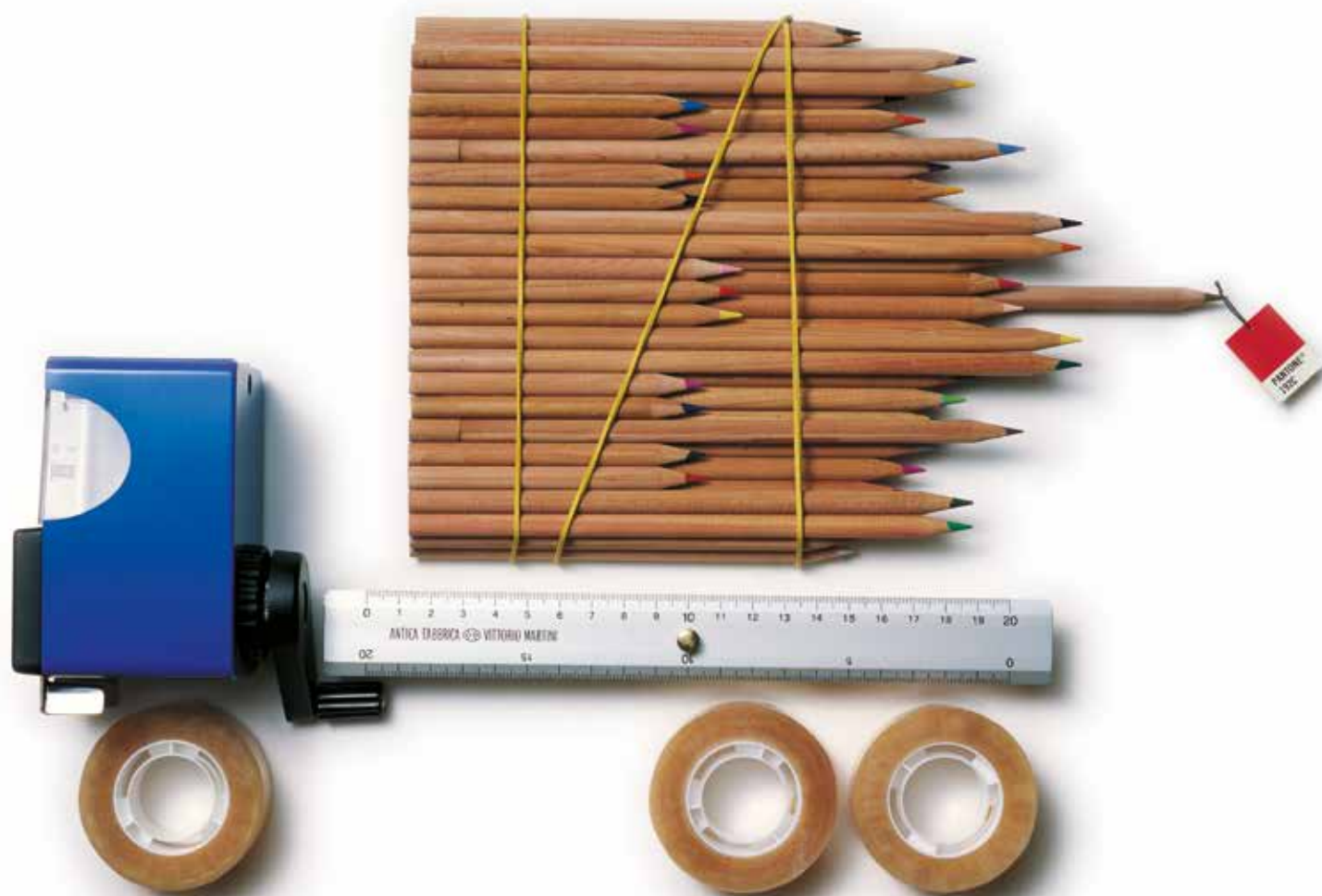
teria di organizzazione e misurazione del lavoro e di ergonomia, tematiche al centro di un progetto di ricerca, formazione e certificazione sviluppato grazie ad una rete di Imprese, sindacati e università. Stimolati dalle preziose informazioni della loro pubblicazione, abbiamo tuttavia rilevato che anche fra i membri degli organi direttivi di chi scrive prevale nettamente la presenza maschile, che occupa totalmente le posizioni più elevate. Escludendo la presentazione del direttore generale, il lavoro concreto e puntuale di analisi è opera, ancora una volta, di una squadra tutta al femminile. ■



In chiusura di numero è giunta la notizia che la Camera dei Deputati ha approvato la proposta di legge sulla parità salariale tra uomo e donna. La proposta passa ora all'esame del Senato. Si modifica l'obbligo per le imprese, ora sopra i 50 addetti e non più 100, di fornire un report sulle pari opportunità

COM.PACK

IL BIMESTRALE SULL'ECO-PACKAGING



Ridisegnare la logistica

(a pagina 41)

Cosa farai da giovane? Inoccupato, disoccupato o NEET?

Non bastano i listini impazziti delle materie prime, le bollette energetiche stellari e la deindustrializzazione: le aziende non trovano. Quali e quante figure professionali servono? Perché non si trovano? È vero che non si trovano? La mappa dei problemi



Paola Giannò,
redattrice specializzata
in articoli sulla
condizione femminile
nella società.
paolagianno@gmail.com

Gli imprenditori lanciano l'allarme sulla difficoltà che incontrano nel reperire alcune figure professionali. L'ultimo report della rilevazione mensile del Sistema Informativo

Excelsior realizzato da Unioncamere, in accordo con l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro, esamina un campione rappresentativo di 92.000 aziende dei diversi settori industriali e dei servizi e rileva che, tra dicembre 2021 e febbraio 2022, sono previste 1.400.000 assunzioni. **Nel 37% dei casi le aziende segnalano di non riuscire a trovare il candidato che cercano.**

I SETTORI IN CERCA

La maggior parte dei reclutamenti previsti riguarda il settore commerciale e dei servizi. Alcune aziende del comparto, come quelle della ristorazione e dei servizi di pulizia, risentono in modo particolare delle influenze contingenti dovute alla pandemia e di fattori collegati alla stagionalità. Negli altri settori, **spiccano nel trimestre di riferimento le 237.000 assunzioni previste per le aree tecniche e della progettazione**, che per il 28% sono indirizzate verso persone al di sotto dei ventinove anni.

Dal report Unioncamere, per quanto riguarda i giovani, le maggiori difficoltà di reperimento (76%) sono riscontrate fra gli specialisti in **scienze informatiche, fisiche e chimiche**. L'ostacolo è rappresentato sia dall'assenza di candidati sia dalla mancanza di esperienza nel settore o nella professione. Senza fare riferi-

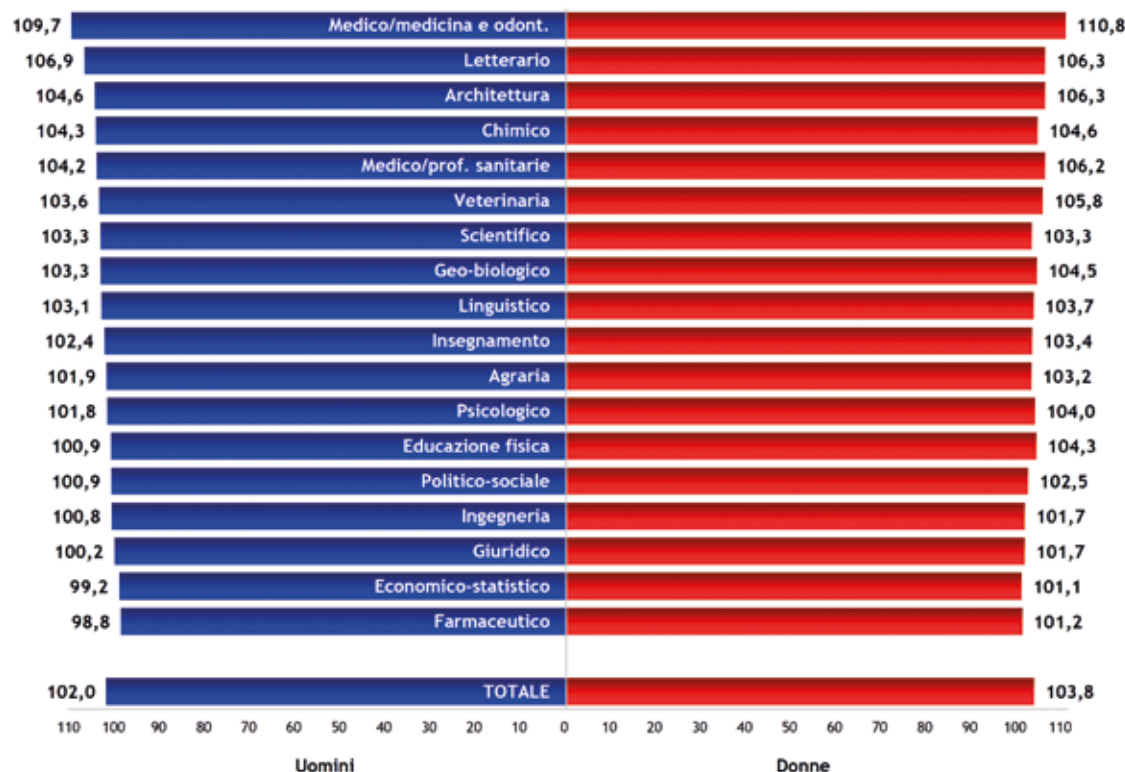
mento all'età, la caratteristica più difficile da reperire (75%) è la capacità di applicare soluzioni creative e innovative; in particolare, per progettisti, ingegneri e professioni assimilate il dato riguarda il 67,7% dei casi.

In modo trasversale a tutti i settori, le aziende non indicano una preferenza di genere, anche se in realtà il gender gap occupazionale risulta a sfavore del sesso femminile. Nel 54% dei casi viene proposto un contratto a tempo determinato, nel 33% dei casi non è richiesto alcun titolo di studio, mentre nel 32% è richiesto il diploma.

IL FENOMENO NEET

Dal punto di vista occupazionale, il rapporto annuale 2021 di **AlmaLaurea**, consorzio interuniversitario che rappresenta 78 atenei, segnala che la pandemia ha determinato un aumento degli inattivi, soprattutto fra giovani, donne e stranieri. In particolare, sono in aumento i cosiddetti NEET (Neither in Employment or in Education or Training), giovani fra i 15 e i 29 anni non occupati e non inclusi in alcun percorso formativo, per i quali l'Italia detiene e mantiene un record negativo. Nel 2020 un giovane su quattro rientra nella casistica: il dato è in aumento rispetto al 2019, e occorre intervenire per evitare il radicamento di un fenomeno che può avere pesanti ricadute a livello economico e sociale.

Per quanto riguarda **l'aumento dell'inoccupazione femminile**, si tratta di un fenomeno che, rispetto all'indagine sul gender gap 2021



effettuata da AlmaLaurea, sembra non trovare motivazioni oggettive. Tra i diplomati, il 43% delle ragazze esce dalla scuola media con un voto pari o superiore a 9, contro il 31,7% dei ragazzi. Le giovani ottengono migliori risultati rispetto ai maschi anche al diploma. Fra il numero dei laureati 2019, il femminile predomina con il 58,7%, le donne si laureano più in corso rispetto ai loro colleghi e con un voto di laurea medio superiore a quello maschile in quasi tutti i gruppi disciplinari, hanno anche un buon numero di tirocini e stage riconosciuti dal corso di laurea (63,7% delle donne rispetto al 54,3% degli uomini), che potrebbe rappresentare quella mancata esperienza di cui le aziende si lamentano.

LA MATERNITÀ È IL PROBLEMA?

L'indagine prosegue a livello universitario, dove la composizione per genere dei laureati STEM (acronimo inglese che indica le discipline scientifico-tecnologiche) vede **prevalere la componente maschile pari al 59,8% rispetto al 40,2% di quella femminile**, ma le donne si confermano più brave degli uomini con un voto di laurea più alto e conse-

guito nella maggior parte dei casi nei tempi previsti. Le donne dimostrano pertanto nei diversi livelli di studi performance migliori, che non sono però riconosciute nel mondo del lavoro dove, a cinque anni dal conseguimento del titolo, **il 92,9% degli uomini risulta occupato contro l'86,9% delle donne**. Il superamento di stereotipi culturali ancora fortemente radicati verso il femminile potrebbe essere uno strumento, oltre che eticamente sostenibile, orientato a risolvere quel mismatch fra domanda e offerta del mondo del lavoro che gli imprenditori segnalano.

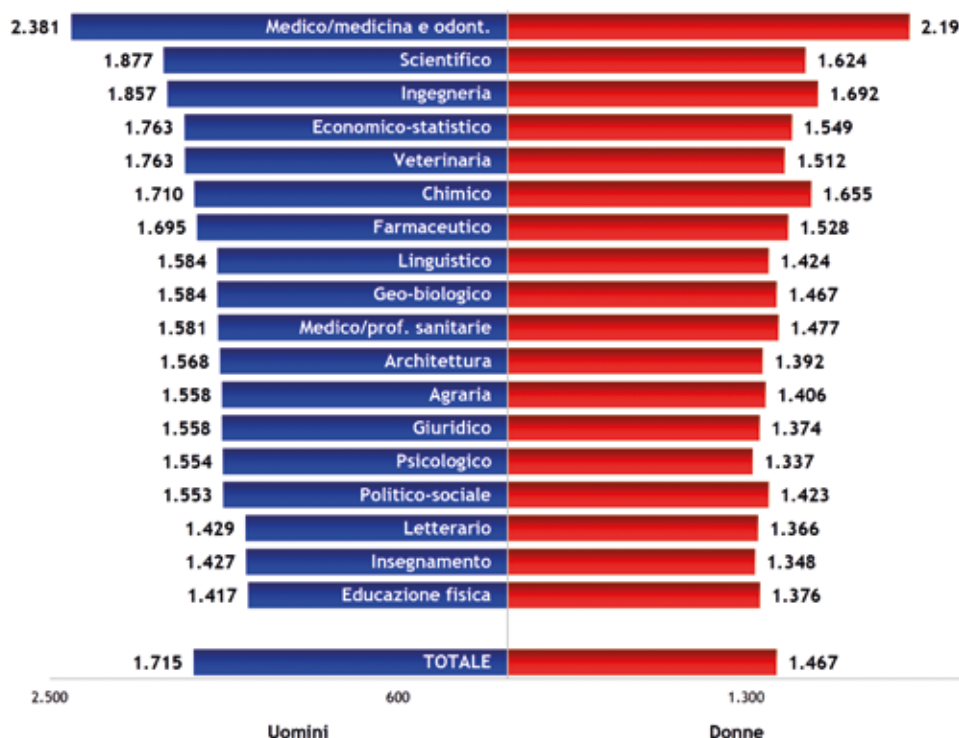
Uno studio dell'OCSE suggerisce che **ridurre tale gap potrebbe aumentare la produttività italiana del 10%**, evidenziando ancora più l'importanza di disegnare strumenti di orientamento, informazione e formazione. Con l'intento di ridurre lo squilibrio fra domanda e offerta di competenze nel mercato del lavoro AlmaLaurea, INAPP, Unioncamere e OCSE, in collaborazione con JP Morgan, hanno presentato nello scorso mese di novembre 2021 la **Piattaforma Competenze e Lavoro**. Questo nuovo strumento, accessibile da PC, tablet o

Le donne dimostrano pertanto nei diversi livelli di studi performance migliori, che non sono però riconosciute nel mondo del lavoro dove, a cinque anni dal conseguimento del titolo, il 92,9% degli uomini risulta occupato contro l'86,9% delle donne



Per raggiungere la parità di genere occorre valorizzare la diversità, che è un modo per favorire la crescita non solo economica dell'Italia, che necessita di tutte le sue risorse disponibili. Non è possibile far finta di non vedere che la disparità di genere rappresenta anche un costo economico

Laureati di secondo livello dell'anno 2014 occupati a cinque anni dal conseguimento del titolo: retribuzione mensile netta per genere e gruppo disciplinare (valori medi in euro)



smartphone, consente di interrogare le banche dati dei diversi partner coinvolti per ottenere informazioni che possono aiutare giovani, famiglie, lavoratori e imprese ad allineare l'offerta di competenze alle domande del mercato del lavoro e a trarre vantaggio dalle trasformazioni attualmente in atto.

RICORDARE IL SDG'S N. 5

La parità di genere rappresenta l'**obiettivo numero 5 dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite** e nell'ottica del suo raggiungimento AlmaLaurea nello scorso mese di novembre 2021 ha organizzato l'evento digitale di recruiting *AL Lavoro Empower Young Women - Dal gender engagement alle buone pratiche per la parità di genere* per una particolare attenzione all'occupazione femminile postuniversitaria. Un appuntamento utile a valorizzare le competenze individuali superando le barriere culturali degli stereotipi. Per raggiungere la parità di genere occorre valorizzare la diversità, che è un modo

per favorire la crescita non solo economica dell'Italia, che necessita di tutte le sue risorse disponibili. Non è possibile far finta di non vedere che la disparità di genere rappresenta anche un costo economico. Non è un caso che l'Unione Europea con il NextGeneration Plan abbia dato indicazioni in questo senso, perché uguaglianza significa opportunità economiche e sociali per tutti.

CERCASI INFORMATICI ROSA

Alexide di Cesena, software house con clienti principalmente nel settore della meccanica, si sta ampliando verso la building automation e la domotica industriale. Nella loro nuova sede è stato allestito un vero e proprio laboratorio tecnologico e saranno presto necessarie nuove risorse, ma il problema è trovarle.

Attualmente gli addetti sono quindici, di cui solo due sono donne. Le figure professionali hanno profili tecnici, soprattutto a livello universitario ma non solo. Nell'ottica di ampliare il

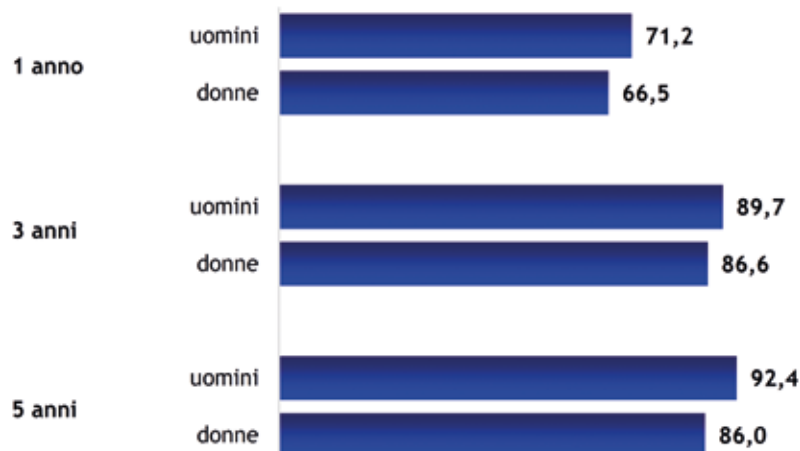


proprio organico, Alexide ha tuttavia riscontrato un'evidente difficoltà: le candidature sono poche e questo nonostante la collaborazione con la vicina università di Bologna. *“Le laureate sarebbero molto apprezzate nell'ottica di creare un maggiore equilibrio di genere – precisa Alessandro Fagioli, uno dei due soci – ma rappresentano una percentuale talmente minima nelle materie STEM che assumere delle ragazze risulta un'impresa quasi disperata.”*

La provincia di Cesena è un distretto informatico importante, ma i laureati negli indirizzi tecnologici sono troppo pochi. In occasione di incontri universitari di orientamento in uscita è anche stato riscontrato che gli studenti non conoscono le realtà aziendali del territorio. In Romagna ci sono 1.300 aziende informatiche e gli studenti non lo sanno. È stato di recente creato il Distretto dell'Informatica Romagnolo, al quale per ora hanno aderito 50 aziende, dove lavorano circa un migliaio di programmatori. *“Il neolaureato dirige spesso la sua attenzione verso l'estero o ai grandi poli industriali – spiega Fagioli – senza valutare aziende, magari di dimensioni minori, ma che potrebbero offrire loro grandi opportunità, che mostrano attenzione al benessere e alla crescita professionale delle proprie risorse e dove i giovani avrebbero interessanti possibilità.”*

Un cambiamento recente è stato riscontrato nella classe del corso di informatica dell'ITS di Cesena, scuola biennale di specializzazione post diploma, in cui con grande sorpresa il numero delle ragazze, di solito poche unità, nell'ultimo anno è aumentato fino a raggiungere la metà degli iscritti; le corsiste hanno avuto ottimi risultati. *“Il collegamento fra atenei e scuole di specializzazione con le realtà aziendali locali attraverso incontri e piattaforme digitali risulta essere una valida risorsa per l'incontro della domanda e l'offerta di lavoro – sottolinea Fagioli – ma per incrementare le iscritte negli ambiti scientifici occorre superare barriere e stereotipi culturali.”* ■

Laureati di primo livello dell'anno 2015: tasso di occupazione per genere. Anni di indagine 2016, 2018, 2020 (valori percentuali)



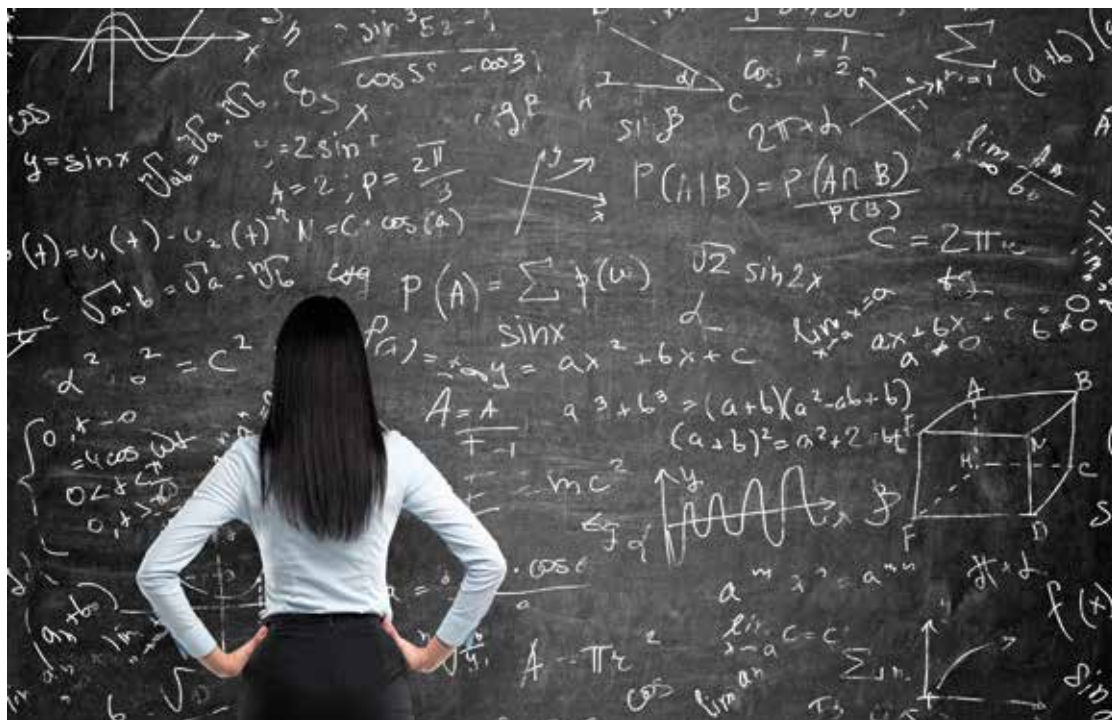
Nota: si sono considerati solo i laureati non iscritti ad altro corso di laurea.
Fonte: AlmaLaurea, Indagine sulla Condizione occupazionale dei Laureati.

MARIANA COSTA CHECA **ماريانا كوستا تشيكا**

GIRLS IN TECH **الفتيات في مجال التقنية**

By training girls across Latin America in software development, Laboratoria is not just increasing women's presence in a very male-focused industry, it is boosting the prosperity of financially disadvantaged women and championing their contributions to a sector that defines the way we live and work.

غير تدريب الفتيات في أمريكا اللاتينية على تطوير البرمجيات، لم يقتصر إيجاز منظمة "لابوراتوريا" على زيادة نسبة حضور المرأة في صناعة تركز على الذكور بشدة فحسب بل على دعم النساء للتغلبات مالياً والاعتراف بإنجازاتهم في قطاع يؤثر في حياتنا جميعاً في الوقت الراهن.



Alle bambine, non solo bambole: false credenze da sfatare

Le materie STEM non sono roba da maschi: l'educazione alla libertà comincia dall'infanzia



Paola Giannò, redattrice specializzata in articoli sulla condizione femminile nella società.
paolagianno@gmail.com

A Firenze dal 20 al 22 maggio, in occasione della fiera Didacta, si è tenuto il convegno 'Preparare il futuro per bambine e ragazze: la strada delle STEM'. Sono intervenute Elena Bonetti, Ministra per le pari opportunità e la famiglia; Ersilia Vaudo, astrofisica e capo dell'ufficio Diversity dell'Agenzia Spaziale Europea a Parigi; Michela Di Biase, consigliera Regione Lazio; Magda Bianco, Capo del Dipartimento Tutela della clientela ed educazione finanziaria della Banca d'Italia. Ognuna delle relatrici ha contribuito, per il proprio settore di competenza, a sottolineare l'importanza dell'orientamento delle giovani verso le materie STEM (acronimo inglese di science, technology, engineering and mathematics).

Le materie STEM, secondo la Ministra Bonetti, rappresentano il futuro; per questo è importante non escludere le donne, soprattutto quelle di domani, dalle opportunità che nasco-

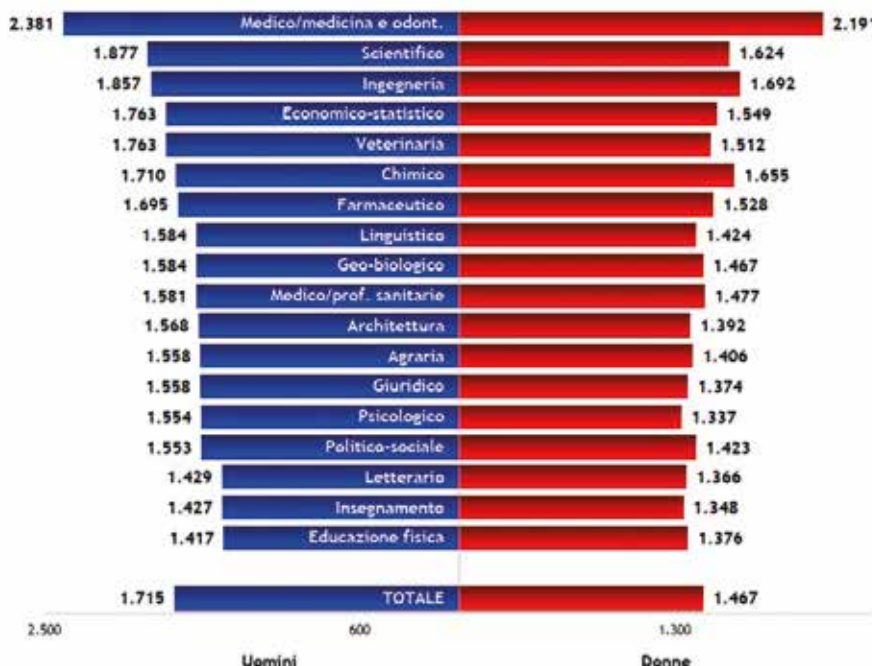
no quando la presenza di uomini e donne è bilanciata, ma per realizzarla è necessaria una trasformazione culturale.

L'indagine sul gender gap 2021 di AlmaLaurea afferma che le laureate nei percorsi STEM, seppure in numero minore rispetto ai loro colleghi, presentano performance universitarie migliori ma restano penalizzate nel momento in cui entrano nel mondo del lavoro. A cinque anni dal conseguimento del titolo, il gender gap a sfavore delle donne permane sia in termini occupazionali sia retributivi. In realtà, anche nei percorsi non STEM, in cui la presenza femminile predomina, il divario è sempre presente; è minore a livello occupazionale e contrattuale ma resta in termini di retribuzione.

Sul tema del gender gap si è espressa anche l'astrofisica Ersilia Vaudo sottolineando come il global gender gap index del 2021 indichi come necessari altri 267 anni per il raggiungimento della parità di genere, con una tendenza che



Laureati di secondo livello dell'anno 2014 occupati a cinque anni dal conseguimento del titolo: retribuzione mensile netta per genere e gruppo disciplinare (valori medi in euro)



Nota: si sono considerati solo i laureati che hanno iniziato l'attuale attività dopo la laurea e lavorano a tempo pieno; il gruppo Difesa e sicurezza non è riportato.

Fonte: AlmaLaurea 2020, Indagine sulla Condizione occupazionale dei Laureati.

dal 2018 è andata peggiorando anche a causa degli effetti della pandemia Covid. Vaudo ha sostenuto come lo studio della matematica, che è un linguaggio universale, rappresenti una condizione necessaria per il raggiungimento delle pari opportunità e su questo occorre investire in modo particolare nel nostro Paese. L'Italia, secondo il metodo PISA (acronimo del programma internazionale per la valutazione dell'allievo promosso dall'OCSE) si è infatti contraddistinta per il peggior risultato a livello europeo con un divario di genere per le competenze matematiche di ben 16 punti (con un media OCSE di 5 punti) e piazzandosi terzultima in classifica a livello mondiale, davanti solo a Costa Rica e Colombia.

L'economista Magda Bianco ha sostenuto che non possiamo permetterci di escludere le ragazze dallo studio delle materie STEM, che offrirebbe loro l'accesso ad un mondo del lavoro con maggiori opportunità. Escludere la

donna da questi ambiti significa perdere talenti e rinunciare alla prospettiva dello sguardo al femminile, laddove la diversità rappresenta una maggiore ricchezza, e non solo in termini economici. Allo stesso tempo occorre insistere sul raggiungimento di una maggiore competenza finanziaria, carente nella popolazione italiana, elemento indispensabile alla formazione di cittadini responsabili.

Fra i fattori che contribuiscono al perdurare del gender gap ci sono gli stereotipi culturali che limitano l'accesso delle ragazze agli ambiti scientifici, come la convinzione che la matematica sia cosa per maschi. Stereotipi radicati spesso in modo inconsapevole e che fin da piccole convincono le ragazze che i numeri e la scienza non siano pane per i loro denti.

Alla costruzione di queste false credenze contribuiscono la famiglia, la scuola e il contesto sociale, ma è importante comprendere che si tratta di un mito da sfatare. Occorre in-

Escludere la donna da questi ambiti significa perdere talenti e rinunciare alla prospettiva dello sguardo al femminile, laddove la diversità rappresenta una maggiore ricchezza, e non solo in termini economici



Nel suo campus tecnologico di 4.000 mq a Pavia, SEA Vision, specializzata in sicurezza e tracciabilità del farmaco, ha dedicato le sale riunioni a donne che hanno fatto la storia dell'informatica.



tervenire già dall'età dei primi anni di scuola per sostenere le ragazze incoraggiandole alla competizione, che rifuggono temendo di sbagliare, e sostenendo un apprendimento interattivo che potrebbe coinvolgerle e appassionarle alle materie scientifiche. Non è più pensabile preoccuparsi dell'orientamento delle giovani solo durante gli ultimi anni della scuola secon-

daria, occorre intervenire fin dalla più tenera età mostrando loro il fascino della matematica e delle scienze.

Un ulteriore contributo al riguardo è stato presentato da Michela di Biase della Regione Lazio, che ha portato l'esperienza della prima legge regionale volta a sostenere l'orientamento delle ragazze verso le materie STEM, un esempio che spera rappresenti un modello anche per altre regioni. Nel febbraio 2022, il Consiglio Regionale del Lazio ha approvato, con 32 voti a favore e 3 astenuti, la proposta di legge regionale n. 256, di cui Michela Di Biase è la prima firmataria. La norma concerne 'Disposizioni a favore delle donne dirette al contrasto dei pregiudizi e degli stereotipi di genere, per promuovere l'apprendimento, la formazione e l'acquisizione di specifiche competenze nelle discipline scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche (STEM) nonché per agevolare l'accesso e la progressione di carriera nei relativi settori lavorativi'.

È un impegno concreto per orientare e sostenere le ragazze in un percorso scolastico coerente con le proprie attitudini. La legge ha la finalità di contrastare pregiudizi e stereotipi di genere nonché promuovere la formazione, il rafforzamento delle competenze, l'aumento della presenza in ambito lavorativo e nei percorsi di sviluppo delle carriere delle donne nelle discipline STEM. Sono previsti obiettivi e interventi in questa direzione attraverso programmi specifici di orientamento, corsi di formazione, istituzione di borse di studio. È stato approvato un programma annuale e lo stanziamento di 800mila euro nel biennio 2022-2023 per finanziare due fondi: il primo per promuovere l'apprendimento, la formazione e l'occupazione nel campo delle discipline STEM (250mila euro per l'anno 2022 e 350mila per il 2023); il secondo per promuovere attività culturali, sociali, sportive ed a carattere informativo nel campo delle discipline STEM (100mila euro per ciascuna annualità 2022 e 2023). ■

...La legge ha la finalità di contrastare pregiudizi e stereotipi di genere nonché promuovere la formazione, il rafforzamento delle competenze, l'aumento della presenza in ambito lavorativo e nei percorsi di sviluppo delle carriere delle donne nelle discipline STEM

COM.PACK

IL BIMESTRALE SULL'ECO-PACKAGING



Quale chimica per il pack del futuro?

(a pagina 40)

Lauree STEM: il blu prevale sul rosa di oltre il 50%

Il scelte formative verso i corsi di laurea STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) non vedono prevalere le donne (18,9% laureate contro il 39,2% di laureati) e confermano profonde differenze di genere



Paola Giannò, redattrice specializzata in articoli sulla condizione femminile nella società.
paolagianno@gmail.com

Il Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea venerdì 28 gennaio 2022 ha presentato in diretta streaming dall'Università di Bologna il primo Rapporto tematico di genere 'Laureate e laureati: scelte, esperienze e realizzazioni professionali'. L'incontro è stato moderato dalla dottoressa Cristina Demaria, delegata all'equità, inclusione e diversità dell'Università di Bologna e si è svolto alla presenza della Ministra dell'Università e della Ricerca Maria Cristina Messa.

Il rapporto attinge alle indagini realizzate annualmente dal Consorzio ed esplora e approfondisce l'analisi delle differenze tra uomini e donne, in termini di scelte formative ed esiti occupazionali evidenziando le differenze tra laureate e laureati sotto molteplici punti di vista. La rilevazione è stata realizzata nel corso del 2020, pubblicata nel 2021, e ha coinvolto circa 291.000 laureati nel 2020 presso 76 atenei italiani in quel momento afferenti al Consorzio. Il campione è costituito per il 58,7% da laureate e per il 41,3% da laureati. Sono stati oggetto di analisi anche 655.000 laureati/e degli anni 2019, 2017 e 2015 intervistati rispettivamente a uno, tre e cinque anni dal conseguimento del titolo sulla loro condizione occupazionale.

Le donne nel tempo hanno visto aumentare la loro presenza nell'istruzione universitaria e nel 2020 rappresentano il 60% dei laureati italiani. Il sesso femminile dimostra performance migliori anche prima della scelta universitaria, con voto medio al diploma più elevato degli

uomini e proviene prevalentemente da un percorso liceale (80,7% delle donne rispetto al 68% degli uomini).

Le migliori performance universitarie, non solo in merito al voto medio di laurea ma anche per la regolarità degli studi, vedono consolidata nel tempo la prevalenza delle donne. Le differenze di genere occupazionali, tuttavia, resistono sia nel breve sia nel lungo periodo. A cinque anni dal titolo per i laureati di primo livello, il tasso di occupazione maschile è del 92,4% contro l'86% delle donne. Per il secondo livello, le differenze restano sostanzialmente invariate, ma risultano accentuate dalla pandemia, soprattutto se in presenza di figli. Per chi si laurea in discipline STEM, le possibilità nel mondo del lavoro sono le più elevate, ma le scelte formative verso i corsi di laurea STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) non vedono prevalere le donne (18,9% laureate contro il 39,2% di laureati) e confermano profonde differenze di genere (*grafico 1*).

Gli uomini risultano privilegiati anche per altre caratteristiche connesse al lavoro che svolgono perlopiù in modo autonomo o alle dipendenze, ma con contratto a tempo indeterminato. Per le donne prevalgono, invece, contratti non standard. In termini retributivi, il divario di genere persiste anche nel lungo periodo, tanto che a cinque anni dalla laurea la retribuzione degli uomini risulta superiore del 20% rispetto alle colleghe. È confermato anche come siano gli uomini a prevalere nelle occupazioni di più



grafico 1

Laureati STEM di secondo livello degli anni 2019 e 2015 intervistati, rispettivamente, a uno e cinque anni dal conseguimento del titolo: tasso di occupazione per genere. Anno di indagine 2020 (valori percentuali)



Fonte: AlmaLaurea, Indagine sulla Condizione occupazionale dei Laureati.

grafico 2

Laureati di secondo livello dell'anno 2015 occupati a cinque anni dal conseguimento del titolo: retribuzione mensile netta per gruppo disciplinare e genere. Anno di indagine 2020 (valori medi in euro)



Fonte: AlmaLaurea, Indagine sulla Condizione occupazionale dei Laureati.

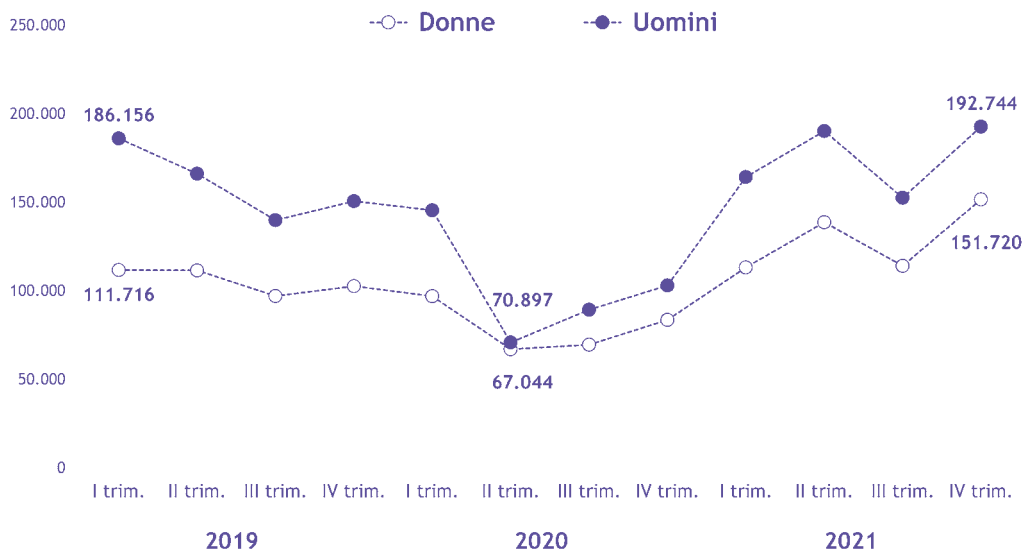
Le migliori performance universitarie, non solo in merito al voto medio di laurea ma anche per la regolarità degli studi, vedono consolidata nel tempo la prevalenza delle donne. Le differenze di genere occupazionali, tuttavia, resistono sia nel breve che nel lungo periodo. A cinque anni dal titolo per i laureati di primo livello, il tasso di occupazione maschile è del 92,4% contro l'86% delle donne



Per quanto riguarda le aspettative verso il lavoro ideale espresse dai laureati di secondo livello del 2020, continuano a prevalere elementi come l'acquisizione di professionalità, la stabilità e le possibilità di carriera e guadagno. Rispetto, però, ai loro predecessori dell'anno 2015 è emersa una maggiore attenzione ad altri aspetti come l'autonomia, i rapporti con i colleghi, il luogo di lavoro e il tempo libero

grafico 3

Richieste di CV della banca dati del sistema AlmaLaurea da parte delle imprese.
Triennio 2019-2021 (valori assoluti)



Fonte: banca dati dei CV del sistema AlmaLaurea.

alto livello e ad elevata specializzazione; sono ancora presenti elementi di ereditarietà verso i figli maschi della professione esercitata dai genitori, anche se un aspetto rilevante è che i genitori trasmettono il titolo STEM più spesso alle figlie che ai figli (grafico 2).

Per quanto riguarda le aspettative verso il lavoro ideale espresse dai laureati di secondo livello del 2020, continuano a prevalere elementi come l'acquisizione di professionalità, la stabilità e le possibilità di carriera e guadagno. Rispetto, però, ai loro predecessori dell'anno 2015 è emersa una maggiore attenzione ad altri aspetti come l'autonomia, i rapporti con i colleghi, il luogo di lavoro e il tempo libero. Queste nuove esigenze risultano trasversali fra uomini e donne. In termini di differenze di genere è tuttavia riscontrata una prevalenza delle donne verso la stabilità del posto di lavoro, l'utilità sociale e la coerenza con gli studi mentre gli uomini sembrano ricercare maggiormente la possibilità di guadagno e il prestigio.

Relativamente alla disponibilità al trasferimento per motivi di studio o di lavoro, i laureati STEM risultano essere quelli più propensi. Si tratta di una variabile che, laddove accolta dalle donne, permette loro di mitigare le diffe-

renze di genere riscontrate in termini occupazionali e retributivi. Emerge, tuttavia, una minore disponibilità delle laureate a spostarsi se provengono da determinati contesti culturali.

Infine, il rapporto ha esaminato l'evolversi della condizione occupazionale dei laureati nel corso del 2020 con le informazioni risultanti dalla banca dati dei curricula del sistema AlmaLaurea, esplorandola in un'ottica di genere (grafico 3). La banca dati è nata nel 1994 e contiene ad oggi oltre tre milioni di curricula. Nel 2019 le imprese ne avevano richiesti poco più di un milione, nel 2020 si era registrato un forte calo ma nel 2021 le richieste sono state circa un milione e duecentomila. Le imprese interessate, pur essendo circa 25mila, non possono intendersi come campione rappresentativo del sistema economico e produttivo italiano: sono perlopiù aziende di grandi dimensioni e prevalentemente nel settore industriale o informatico. Anche se il campione è parzialmente rappresentativo, le variazioni delle richieste di CV, ferma restando la sostanziale stagnazione del secondo trimestre 2020 dovuta al momento clou della pandemia, evidenziano che la curva maschile prevale nettamente su quella femminile. ■