

L'intervista Katia Da Ros
03041 03041

«Più flessibilità in azienda per riuscire a conciliare il lavoro con la vita privata»



Katia Da Ros

LA VICEPRESIDENTE DI CONFINDUSTRIA: ANCORA TROPPI STEREOTIPI MA SULL'INCLUSIONE SIAMO SULLA STRADA GIUSTA

Katia Da Ros, vicepresidente di Confindustria con delega ad Ambiente, sostenibilità e cultura, e al timone della Irinox, leader negli abbattitori di temperatura e carpenterie per quadri elettrici in acciaio inox, c'è ancora molta strada da fare prima che non faccia più notizia una donna che conquista una posizione di leadership. Cosa dovrebbero fare le aziende?

«L'importanza guadagnata oggi dal tema sostenibilità gioca senz'altro a favore del percorso che resta da fare anche sul fronte della diversità di genere. Non dimentichiamoci che nella "S" contenuta dall'acronimo Esg, tanto caro alle aziende, c'è anche il capitolo della diversità e dell'inclusione».

Ma cosa manca in concreto?

«Le nostre imprese devono diven-

tare più brave a permettere che la diversità, di genere, di età, nazionalità o cultura, sia davvero espressa. Ma nello stesso tempo devono lavorare sull'inclusione». **Quindi?**

«Fare in modo che nell'azienda si faccia formazione, per esempio, sui temi della diversità. Si deve permettere a ciascuno di sviluppare il proprio potenziale a prescindere dal genere. E ancora, si deve rendere il luogo di lavoro un posto più inclusivo, in cui venga considerata la necessità di conciliare la vita professionale con quella personale. E' un tema molto sentito dalle donne che devono prendersi cura dei figli o dei genitori anziani. Serve flessibilità».

Nell'orario di lavoro?

«Certamente sì, ma anche l'introduzione di una giusta dose di welfare aziendale. Non è possibile che ancora oggi una donna su cinque lascia il lavoro quando ha dei figli. E lo fa perché la gestione vita-lavoro diventa insostenibile. E poi sono ancora troppe le donne che continuano a lavorare ma rinunciano alla carriera».

Quanto conta una certa cultura difficile da cambiare?

«Conta molto. E trovo, infatti davvero interessante fare formazione sulla violenza di genere, anche quella che potrebbero fare le donne come gli uomini. Serve a far capire che in azienda è il merito che vince e non il genere».

Come si garantisce il merito?

«Basta avere criteri di carriera chiari, dichiarati. Ma anche misurare i percorsi e il cosiddetto "pay gap" tra i generi. Vanno combattuti alcuni stereotipi, i veri responsabili di un cambiamento che non decolla. Attenzione, però, perché molto spesso non sono gli uomini che frenano le donne, ma sono le stesse donne che si auto-frenano».

Lo fanno perché fedeli al primo ruolo di madri, o perché temo

che la responsabilità sia troppo rischiosa?

«La cultura ci condiziona, tante volte anche in maniera inconsapevole. Pensiamo che una posizione non ci competa, oppure sia troppo rischiosa. Oppure ancora, che la famiglia non ce lo consenta».

E la formazione mirata alla leadership può aiutare?

«È senz'altro auspicabile che si punti sui corsi di empowerment femminili, proprio per dare alle donne la consapevolezza che i percorsi di carriera non sono di genere ma di merito. Ripeto, gli stereotipi, sono trappole pericolose».

Più welfare aziendale vuol dire che ogni azienda deve avere nido e asilo?

«Funzionano anche gli asili interaziendali, mettendo insieme più realtà vicine. Una scelta sperimentata con successo anche dalla mia azienda già vent'anni fa».

Quanto è indietro l'Italia rispetto all'Europa?

«Per una volta ci sono due dati a nostro favore. Abbiamo il più alto livello di amministratori indipendenti donne nei cda, superando l'obiettivo europeo del 40% al 2026. Non solo. L'Italia ha un gap salariale di genere del 5% rispetto al 14,8% della media europea».

Vicepresidente, un'azienda con più donne in posizione di leadership cresce di più?

«C'è una forte correlazione. Molte analisi, come il "Rapporto Gender 3000" di Credit Suisse, lo dicono chiaramente».

Roberta Amoroso

© RIPRODUZIONE RISERVATA

