

**OCCUPAZIONE****Aumenta il gap  
per le donne**

pag. 47

**Placement.** Borsa Lavoro conferma il gender gap**Donne in ritardo  
nella corsa al posto****Natascia Ronchetti**

BOLOGNA

Sono più istruite dei maschi, con una percentuale di laureate tra i 25 e i 34 anni pari al 25%, contro il 16% degli uomini. Ma le donne scontano ancora un gender gap che si fa sentire soprattutto nel campo delle professioni tecnico-scientifiche. È tutta dedicata all'occupazione femminile e alle barriere di genere che bloccano l'ingresso nel mercato del lavoro, la Borsa del placement che tra ieri e oggi ha riunito a Bologna i responsabili delle risorse umane di grandi multinazionali e i dirigenti degli uffici placement di università italiane ed estere, con 300 delegati in rappresentanza di imprese e atenei.

Un meeting - promosso da Emblema con il sostegno di Italia Lavoro e della Camera di commercio del capoluogo emiliano - dove sono prima di tutto i numeri a confermare lo svantaggio delle donne. Da gennaio a luglio la disoccupazione femminile è salita dal 9,9 all'11,8 per cento. Soprattutto, come dimostra una ricerca di Italia Lavoro, aumentano le donne laureate in materie tecnico-scientifiche (in dieci anni sono passate dal 4,1 al 9,6 per mille sul totale) ma ciò non riesce comunque a colmare il divario con gli uomini nella ricerca di una occupazione. A quattro anni dal conseguimento del titolo trova lavoro il 77,3% dei giovani laureati contro il 66,1% delle colleghe. Anche le retribuzioni mensili restano più basse: mediamente oltre 200 euro in meno. Anche se le donne con una formazione tecnico-scientifica hanno maggiori opportunità di svolgere professioni altamente qualificate (87,3% contro il 76,8% delle colleghe con altri titoli di studio).

«Il placement è strategico per far capire alle donne - spiega Tommaso Aiello, ceo di Emblema - quali sono le opportunità di carriera ma nel nostro Pa-

se non esistono progetti fatti su misura per rispondere a questa esigenza. Eppure le grandi imprese, soprattutto le multinazionali, stanno sperimentando percorsi specifici, perché hanno bisogno delle competenze femminili, a partire dalla creatività». Un esempio di politiche di organizzazione del lavoro women friendly arriva da L'Oreal. «Abbiamo puntato sulla flessibilità - spiega Valeria Ghirardi, direttrice delle risorse umane della multinazionale della cosmesi e della bellezza - prevedendo la possibilità per le lavoratrici madri di ricorrere al part time fino ai primi due anni di vita del bambino. Prevediamo una integrazione dell'indennità di maternità, un contributo al pagamento della retta dell'asilo nido e abbiamo sviluppato un portale che offre anche informazioni pratiche per conciliare lavoro e maternità».

Resta, per molte aziende, la difficoltà di reperire personale per posizioni particolarmente qualificate. «E non solo perché in Italia la percentuale di laureati, pari a al 20%, è ancora bassa - afferma Elisabetta Caldera, direttrice Risorse umane di Vodafone Italia - ma anche perché deve ancora essere risolto il problema della mancanza di dialogo tra i potenziali candidati e l'azienda. La selezione dei più meritevoli richiede anche la volontà di costruire una relazione forte tra atenei e imprese». Relazione che diventa il fronte sul quale agire, secondo Caldera, «anche per stabilire percorsi di orientamento per favorire l'occupazione femminile».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**DIFFERENZE DI GENERE**

A quattro anni dalla laurea trova un'occupazione il 77,3% dei giovani maschi, contro il 66,1% delle donne in cerca di un posto

