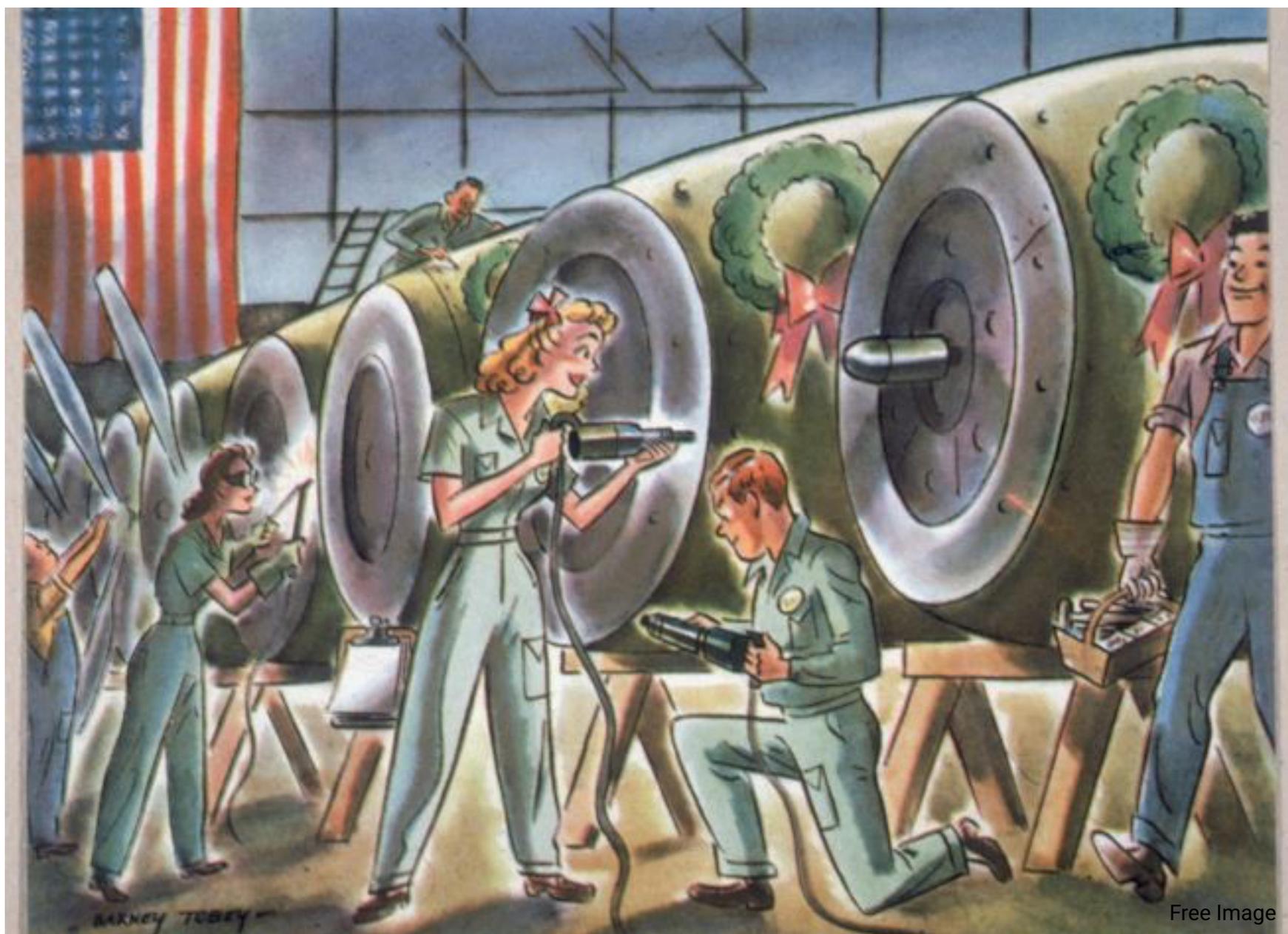


# Donne e lavoro in Italia: meno assunzioni e stipendi più bassi



di Laura Castellani | 28 set 2018

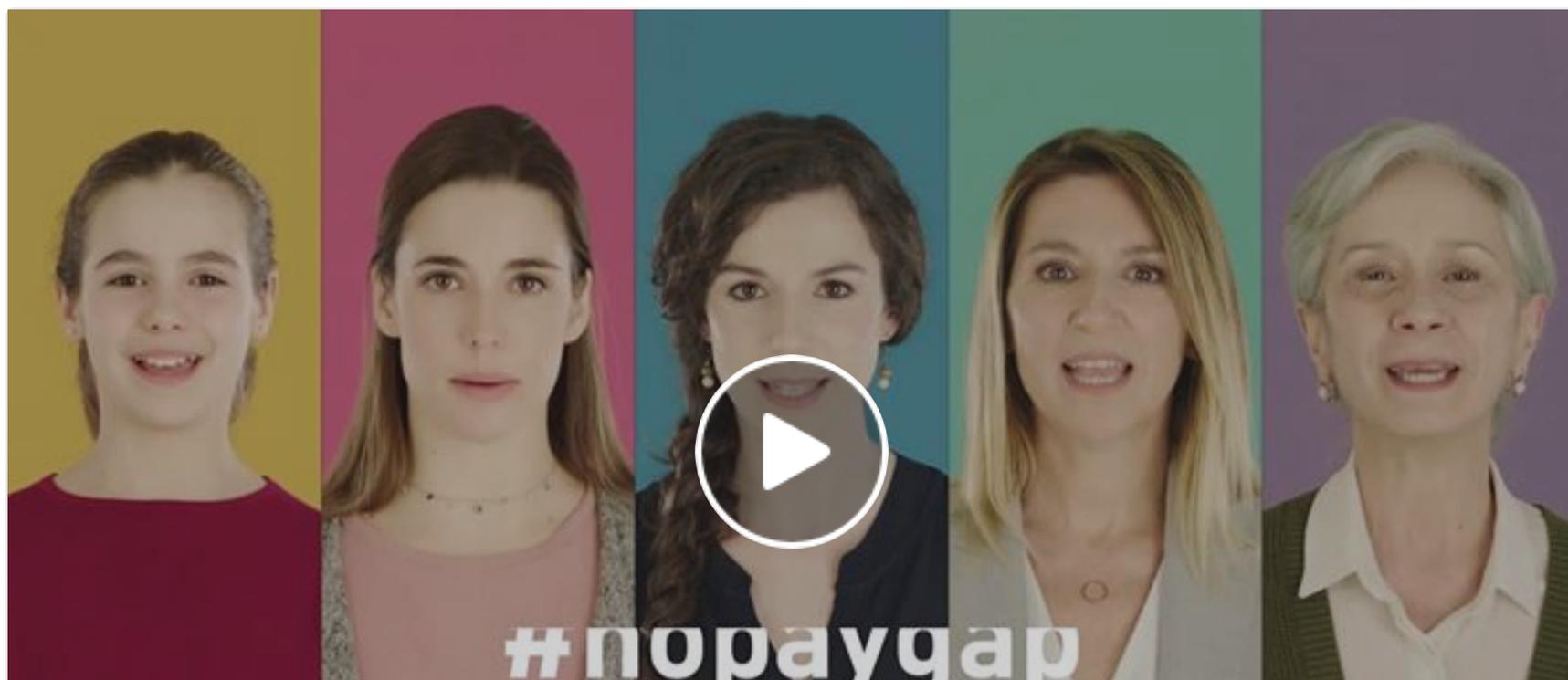
Abbiamo intervistato Sandra Mori, la presidentessa della prima associazione di imprese che promuove l'equilibrio di genere: ecco la fotografia (grigia) dell'occupazione femminile in Italia.



Disoccupazione femminile, **Gender Pay-Gap**, discriminazioni: il mondo del lavoro, per le donne italiane, continua a essere una corsa ad ostacoli, se non del tutto inaccessibile. Una giungla al maschile, dove tra le regole di

sopravvivenza ci sono meno possibilità di carriera per le donne, meno soldi in busta paga rispetto al collega maschio, meno tutele in maternità.

L'aspetto più macroscopico delle discriminazioni sul posto di lavoro è proprio la disparità salariale che colpisce le donne (e i loro stipendi). Ad accendere i riflettori sulla questione è uno spot televisivo trasmesso in questi ultimi mesi dalla Rai, prodotto da **Valore D**, la prima associazione italiana di imprese che promuove l'equilibrio di genere in azienda e una reale inclusività.



**Valore D - #NoPayGap**

Publicato da **Valore D**

Visualizzazioni: 386.545



In Italia la differenza salariale esiste e nel settore privato è il 17,9%. Lo trovi normale? Impegnati anche tu insieme a noi nella campagna contro il pay gap, condividi questo video. [#NoPayGap](#)

👍 6123    💬 137    ➡ 6451

Lo spot presenta con ironia i tanti paradossi che colpiscono la retribuzione delle donne: una disuguaglianza che perseguita i portafogli femminili dalle prime paghette fino alla pensione e che nel settore privato si assesta sul 17,9% di differenza. Ma non è solo una questione di soldi, la discriminazione di cui sono soggette le donne sul posto di lavoro.

Anche la **maternità** è poco tutelata: "Quando sono rientrata dalla maternità è stato fantastico. Già mi pagavano meno dei colleghi uomini, non contenti hanno pensato bene di levarmi anche la scrivania!", osserva uno dei personaggi dello spot.

Un sistema che non agevola il rientro delle neomamme, che non asseconda le loro nuove esigenze né valorizza il ruolo paterno. Per capire meglio la situazione dell'occupazione femminile in Italia, *FoxLife* ha intervistato **la presidentessa di Valore D, Sandra Mori**, dal 2010 anche General Counsel Coca-Cola Europe.

### **Qual è la fotografia dell'occupazione femminile in Italia?**

Dal 2009 ad oggi l'occupazione femminile è cresciuta di 3 punti percentuali, dal 46,4% al 49,7%. Un numero molto basso e, quel che è peggio, inferiore alla media Europea. Negli ultimi 50 anni l'Italia ha però conosciuto una crescita dell'occupazione femminile in linea con gli altri Paesi europei, dovuta però principalmente al fatto che il Paese partiva da una situazione estremamente arretrata. Era quindi ragionevole aspettarsi un'accelerazione più marcata nell'ultimo decennio, cosa che purtroppo non è avvenuta.

### **Accedere al mondo del lavoro implica poi uguali possibilità di crescita professionale?**

In Italia c'è un forte problema di accesso alle posizioni di vertice per le donne, il cosiddetto "soffitto di cristallo". Basti pensare che solo il 28% dei manager delle aziende italiane è donna. Un buon impulso, seppure fuori dall'ambito del management, è stato dato dalla legge Golfo-Mosca, che ha fatto sì che il 33,5% dei membri dei CdA delle società italiane quotate oggi siano donne. Un dato che ci colloca nettamente sopra la media europea che si ferma al 25%.



Oltre ad avere possibilità ridotte nel mondo del lavoro, c'è anche il problema del Gender Pay-Gap. Le donne continuano ad avere stipendi più bassi rispetto ai colleghi, perché?

Come accennato prima, le donne non riescono ad accedere alle posizioni di vertice, che sono quelle più remunerative. Tuttavia, a parità di posizione, le donne in media percepiscono meno degli uomini: una duplice discriminazione, quindi. Le donne dirigenti guadagnano in media il 9,6% in meno degli uomini, così come le donne impiegate, che hanno uno stipendio del 9,4% inferiore rispetto ai loro colleghi.

“

**Questo divario ha origine sin dall'infanzia: il 53,1% dei ragazzi fra i 14 ed i 17 anni riceve regolarmente una paghetta contro il 42,1% delle ragazze.**

Questa pratica familiare insegna alle ragazze che il denaro è più un regalo o un premio mentre per i ragazzi invece è un flusso “di cassa” regolare. Questa differenza si consolida con la laurea ed il primo lavoro. I dati infatti mostrano che ad un anno dalla laurea le donne guadagnano il 17,3% in

meno rispetto ai ragazzi, mentre a 5 anni dalla laurea il 13,9% in meno. La conseguenza naturale è che anche in pensione le donne prenderanno meno degli uomini, nello specifico la pensione delle donne è il 28,6% più bassa rispetto a quella degli uomini.

**Come si può davvero garantire l'inclusione delle donne nel mondo del lavoro?**

Valore D lo fa lavorando con le aziende. Inclusione, partecipazione, collaborazione, dialogo: sembrano parole semplici. In realtà, per metterle in pratica in azienda, serve avviare un processo di cambiamento complesso che è sempre più necessario nella nostra società.

“

**Sì, perché la creazione di un modello organizzativo capace di includere e valorizzare le diversità, può portare benefici sia alle persone sia al business.**

Un'azienda che al proprio interno ha almeno il 15% di donne nel Senior Management, registra in media utili superiori del 15,3%. Perché? Perché uno stile di leadership e un punto di vista diversi contribuiscono a portare innovazione e a capire meglio il mercato. Non a caso, infatti, il 75% degli acquisti di una famiglia è oggi deciso dalle donne. Saper capire e interpretare il punto di vista femminile è quindi un fattore strategico per il successo di un prodotto.



**A proposito, ci parli un po' di Valore D. Come lavorate e quali obiettivi avete raggiunto in questi primi 9 anni di attività?**

Dalle 12 aziende che hanno fondato l'Associazione nel 2009 siamo arrivati alle attuali 190 aziende associate. Le nostre associate sono aziende di varie dimensioni, principalmente medie e grandi, e operano in quasi tutti i settori economici con una prevalenza in quello bancario/assicurativo, il 22% degli associati. Questi numeri raccontano l'impegno costante di Valore D per promuovere l'equilibrio di genere ed una cultura inclusiva nelle organizzazioni e nel nostro Paese. Sappiamo bene, infatti, che tali fattori, se valorizzati, producono innovazione, competitività e quindi crescita.

“

**Anche se non è stato facile raggiungere questi risultati e per quanto siamo consapevoli che il futuro sia ricco di sfide, riteniamo che l'approccio integrato di Valore D sia l'elemento vincente.**

Offre alle aziende associate strumenti efficaci di sviluppo organizzativo come programmi di formazione, di mentoring e momenti di confronto interaziendale e con le Istituzioni. Non a caso, i dati dimostrano che il confronto tra le aziende favorisce la crescita reciproca e la valorizzazione del potenziale dei collaboratori: il 50% delle manager che ha partecipato ai programmi di mentorship di Valore D, ha avuto un avanzamento di carriera entro 18 mesi; l'87% delle aziende associate ha attivato piani di welfare aziendale per il benessere dei collaboratori e dei loro familiari. Il 74%, inoltre, ha riconosciuto il ruolo fondamentale di Valore D nel realizzare, al proprio interno, un piano efficace di inclusione.

### **Quali sono gli esempi virtuosi a cui ispirarsi?**

In Europa i paesi nordici sono sicuramente un modello di parità di genere. Basti pensare che il loro tasso di occupazione femminile si attesta in media al 70% con l'Islanda che addirittura supera l'80% di occupazione femminile, secondo i dati OCSE del 2016. In merito al Pay-Gap ci sarebbe bisogno di più trasparenza. La Gran Bretagna è un paese da cui prendere esempio: per legge dal 2017 tutte le aziende con più di 250 dipendenti sono obbligate a pubblicare la differenza di salario tra uomini e donne.