



# La tua azienda combatte le discriminazioni di genere? Puoi iscriverla all'albo



SFOGLIA GALLERY



La città metropolitana di Bologna propone una certificazione ufficiale per il lavoro sociale delle aziende che si impegnano su equità di pagamento fra uomini e donne e si battono contro tutte le discriminazioni

5 OCT, 2018

di **CHIARA PIZZIMENTI** ([HTTPS://WWW.VANITYFAIR.IT/AUTHOR/CPIZZIMENTI](https://www.vanityfair.it/author/cpizzimenti))



**Per avere lo stesso stipendio degli uomini le donne europee devono lavorare 59 giorni in più, oltre due mesi se contati in giornate lavorative. Lo dice un rapporto *Oxfam* sul lavoro femminile nei 28 Paesi Ue nel 2017. Sempre senza contare i lavori domestici che, non retribuiti o riconosciuti, gravano sulle spalle delle**

donne. In Italia in particolare. Nel 2017 solo il 48,9% delle donne tra i 15 e i 64 anni aveva un'occupazione, uno dei tassi più bassi dell'Europa a 28. Siamo il penultimo Paese dell'Europa per capacità di includere le donne nel lavoro.

Con un quadro così **l'uguaglianza** in azienda sembra un miraggio, ma c'è chi ci sta lavorando.

La domanda è comune e d'attualità: come si combattono le differenze basate sul **genere** e le discriminazioni in azienda? La risposta non è una, possono essere tante, ma cominciare a fissare qualche punto necessario potrebbe essere la via per cominciare ad abbattere i muri. L'idea è alla base della proposta della Città metropolitana di Bologna che, insieme alle province di Modena e Ferrara, è pronta a istituire **Gender Label**, l'albo delle aziende sensibili alle politiche di genere.

È un progetto di **responsabilità sociale di impresa** che si è dato però punti fermi nell'equiparazione di uomo e donna in azienda:

- **uguale retribuzione** per uguale mansione
- **uguali opportunità** di accesso
- uguali opportunità di **mantenere il posto di lavoro** durante la vita, maternità compresa
- opportunità di sviluppo di **competenze** e di avanzamento in posizioni di **responsabilità** e leadership equiparate
- stessa **distribuzione orizzontale** (tra i settori) e **verticale** (tra i livelli d'inquadramento, fino agli organismi di governance)
- pratiche di **conciliazione vita-lavoro** per donne e uomini (congedi di maternità, paternità e possibilità di part time)
- **trasferimento** buone pratiche ad altre aziende nel proprio contesto territoriale.

## LEGGI ANCHE

Diritti LGBT: quando essere gay al lavoro è ancora un problema

(<https://www.vanityfair.it/mybusiness/news-mybusiness/2018/04/18/gay-lavoro-problema-lgbt-cirinna-lovers-film-festival>)

A ogni punto si può accostare una cattiva pratica italiana da correggere (<https://www.vanityfair.it/mybusiness/news-mybusiness/2018/01/12/il-gender-pay-gap-italia>). Le donne, per esempio, sono solo il 40% degli occupati in posizioni da dirigenti o quadri e sono invece il 57% degli **impiegati**. Il compenso di un dirigente uomo è circa una volta e mezzo superiore a quello di una dirigente donna.

L'ultimo punto dice invece che bisogna fare bene, ma anche diventare modello per gli altri, insegnare a non discriminare in azienda. In prima fila c'è **IMA**, leader mondiale nella progettazione e produzione di macchine automatiche. Il Presidente e Amministratore Delegato e Presidente di Confindustria Emilia **Alberto Vacchi** ha spiegato: «Dobbiamo trasformare in fatti, in buone pratiche, i punti dell'agenda 2030 delle Nazioni Unite dedicati alle questioni di genere. Condivido lo sforzo di promuovere e riconoscere nelle aziende del nostro territorio, che ha il rispetto della persona nel suo DNA, tutte le iniziative volte ad eliminare le differenze di genere».

Che il percorso parta dalle aziende per arrivare alla legislazione non è cosa nuova in Italia. Lo ha dimostrato la legge sulle **unioni civili**. «Per l'inclusione di ogni espressione della diversità», ha detto a Vanity Fair **Igor Suran Direttore Esecutivo di Parks – Liberi e Uguali** (<https://www.vanityfair.it/mybusiness/news-mybusiness/2018/06/09/gay-pride-a-roma-il-mondo-del-lavoro-alla-parata-lgbt>), associazione creata per aiutare le aziende a realizzare le potenzialità di business legate allo sviluppo di pratiche rispettose della diversità, «ci vuole una convergenza fra il quadro normativo, la legge, e la cultura. Ci sono paesi che prima hanno fatto la legge e poi si è sviluppata la cultura, in altri prima si è lavorato sulla **cultura**, sulle buone pratiche per poi arrivare a una legislazione. L'Italia è uno di questi. Prima della Legge Cirinnà le aziende avevano già approvato norme a tutela dei partner dei colleghi se dello stesso sesso. Se prima erano solo aziende virtuose a farlo, ora con la legge lo devono fare tutte».

**LEGGI ANCHE**

Perché le donne guadagnano meno? Il gender pay gap in Italia

(<https://www.vanityfair.it/mybusiness/news-mybusiness/2018/01/12/il-gender-pay-gap-italia>)

Per la parità di genere lavora l'**Associazione Valore D** con 188 aziende associate e un manifesto in 9 punti per raggiungere l'obiettivo: fra questi il riconoscimento dell'impegno di entrambi i genitori nella crescita dei figli e la sperimentazione di modalità di **lavoro flessibile**. Coincidono in gran parte con quelli del decalogo **Gender Label** bolognese e hanno punti in comune con le proposte avanzate da Oxfam al governo italiano per abbassare il Gender Gap come introdurre sgravi contributivi in favore dei datori del settore privato che sottoscrivono contratti collettivi aziendali che introducano misure di conciliazione tra vita professionale e privata.

Solo **l'Islanda** ha per ora dichiarato obbligatoria per legge la parità di salario fra uomini e donne (<https://www.vanityfair.it/mybusiness/news-mybusiness/2018/07/09/islanda-dove-per-legge-le-donne-dovranno-avere-lo-stesso-stipendio-degli-uomini>), ma è obiettivo dell'Unione Europea colmare il **gender gap** e sarebbe per l'Unione anche un vantaggio. Secondo l'ultimo rapporto stilato dall'Eige, Istituto Europeo per l'uguaglianza di genere, «l'aumento della presenza delle donne nella forza lavoro e l'eliminazione del divario retributivo tra donne e uomini avranno un impatto positivo sulla crescita economica dell'Unione europea». In numeri sarebbero tra 3,5 milioni e 6 milioni di posti di lavoro in più nel 2050.

#### LEGGI ANCHE

Islanda, dove per legge le donne dovranno avere lo stesso stipendio degli uomini (<https://www.vanityfair.it/mybusiness/news-mybusiness/2018/07/09/islanda-dove-per-legge-le-donne-dovranno-avere-lo-stesso-stipendio-degli-uomini>)

#### LEGGI ANCHE

Lgbt, come combattere le discriminazioni al lavoro

(<https://www.vanityfair.it/mybusiness/network/2018/07/09/accenture-diritti-lgbt-lavoro-permessi-per-il-partner-congedi>)

#### **LEGGI ANCHE**

Happy at work: il 2018 sarà l'anno della diversity

(<https://www.vanityfair.it/mybusiness/news-mybusiness/2017/12/11/2018-diversity-roberto-dincau-happy-at-work>)

#### **LEGGI ANCHE**

Gender Gap: quanto ci vorrà per avere la parità sul lavoro?

(<https://www.vanityfair.it/mybusiness/news-mybusiness/2017/06/30/gender-gap-quando-ci-vorra-per-avere-la-parita-sul-lavoro>)

#### **LEGGI ANCHE**

Ecco perché abbiamo lasciato il lavoro quando siamo diventate mamme

(<https://www.vanityfair.it/news/storie/16/12/22/mamme-lasciano-lavoro-dopo-gravidanza>)

DIRITTI CIVILI ([HTTPS://WWW.VANITYFAIR.IT/TOPIC/DIRITTI-CIVILI](https://www.vanityfair.it/topic/diritti-civili))

LAVORO ([HTTPS://WWW.VANITYFAIR.IT/TOPIC/LAVORO](https://www.vanityfair.it/topic/lavoro))

LGBTQ ([HTTPS://WWW.VANITYFAIR.IT/TOPIC/LGBTQ](https://www.vanityfair.it/topic/lgbtq))

**FROM SOCIAL MEDIA**



