

# INCLUSIONE FEMMINILE, LE AZIENDE SONO OSTILI

di FABRIZIO AURILIA

BAIN & COMPANY HA REALIZZATO UNO STUDIO APPROFONDITO SULLA GENDER PARITY NEL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO CHE CONFERMA LO STIGMA PATRIARCALE CHE CARATTERIZZA LA SOCIETÀ ITALIANA. NONOSTANTE SE NE PARLI TANTO, OLTRE ALLE QUOTE ROSA NEI CONSIGLI DI AMMINISTRAZIONE SI È FATTO DAVVERO POCO



In Italia, ci sono aziende, anche grandi e importanti, che sconsigliano alle donne di lavorare per loro perché il clima interno e la cultura aziendale le sfavorirebbero. Sembra un paradosso anche perché, magari, sono le stesse aziende che a parole dicono di impegnarsi nell'inclusione e nella *gender parity*.

Ma questa è solo una delle tante conclusioni cui è giunta l'indagine *L'Italia non è (ancora) un Paese per donne*, realizzata da **Bain & Company** intervistando le prime linee di oltre 40 aziende che impiegano in totale più di 350mila dipendenti solo nel nostro Paese.

Nonostante si sia fatto già qualcosa per l'inclusione femminile nel mondo del lavoro, soprattutto per quanto riguarda le poltrone occupate nei consigli di amministrazione delle società quotate, grazie alle cosiddette quote rosa, i dati riassunti nella ricerca mostrano tutta

la desolazione di un'Italia ancora inchiodata ai suoi peggiori retaggi culturali.

## “NO DONNE, NO MONEY”

Si tratta, quindi, di “numeri brutti, frutto di miopia, stupidità e di un retaggio culturale che non abbiamo ancora il coraggio di affrontare”, ha commentato **Roberto Prioreschi**, managing director di Bain & Company Italia e Turchia. Dati in parte già noti, ma che messi in fila relegano l'Italia sempre agli ultimi posti delle classifiche internazionali.

Partendo dall'aspetto finanziario, secondo Bain la partecipazione delle donne al mondo del lavoro ha un potenziale compreso tra i 50 e i 150 miliardi di euro. In Italia, tuttavia, si è molto lontani dal poter sbloccare questa ricchezza.

Le opportunità di carriera e stipendio per le donne sono ancora molto inferiori rispetto a quelle degli uomini: all'interno delle società quotate, solamente un ceo su 10 è donna. Il pay gap medio in Italia nel settore privato è del 21%, tra i valori più alti d'Europa, ed è un numero che cresce all'avanzare del percorso di carriera. In politica le donne ministro e le parlamentari sono solo tre su 10.

Le cause, peraltro, sono ben note. In Italia ci sono sempre più donne qualificate che non partecipano alla forza lavoro, con una forbice che si allarga all'aumentare dell'età.

## IL FALLIMENTO DEL FEMMINISMO

La pandemia, lo dicono tutti i riscontri, ha ulteriormente peggiorato la condizione sociale ed economica della donna, inasprendo il divario già esistente tra uomini e donne nella partecipazione al mondo del lavoro: il 70% dei posti di lavoro persi durante la pandemia era ricoperto da donne.

“Sono le stesse aziende italiane intervistate – ha spiegato **Claudia D'Arpizio**, global head del vertical moda & busso e board member del *Diversity, equity & inclusion council* di Bain – a confessare di essere più adatte agli uomini che alle donne”. Le donne, peraltro, sembrano aver perso fiducia e, nonostante ciò che si

creda, le battaglie femministe non sono state risolutive: “siamo alla quarta o quinta *wave* del femminismo e i progressi in Italia sono stati pochissimi”, ha fatto notare D'Arpizio.

Il 67% delle donne intervistate non si sente inclusa nella cultura aziendale e fa uno sforzo per omologarsi non riuscendo a esprimere il massimo potenziale. “Mancano – ha commentato la top manager – le basi, la dignità, le pari opportunità, il tutto frutto di una cultura trasversale che cerca di precludere il successo delle donne in ambito lavorativo”. Una donna su due dichiara di aver ricevuto commenti non pertinenti sul lavoro: l'altra non lo dichiara. Una su tre ha subito molestie verbali, una su cinque molestie fisiche.

## UN POSTO AL SOLE (ALL'ESTERO)

Un altro fenomeno cui guardare con attenzione è quello della *fuga dei cervelli* femminili: la ricerca ci dice che le donne tendono a espatriare più frequentemente, il 20% in più rispetto agli uomini, e a non fare ritorno, il 30% in meno rispetto agli uomini. Segno che all'estero trovano una cultura più aperta, più equa, meno ostacoli, più supporto anche dal punto di vista del welfare. E probabilmente anche uomini migliori che, come dovrebbe essere normale, sanno prendersi carico delle responsabilità della gestione dei figli e della casa. In Italia il bilanciamento tra lavoro e vita privata è sfavorevole per le donne anche se nella coppia etero, la donna ha un ruolo lavorativo più senior rispetto a quello del compagno o marito: una stigma patriarcale che ci portiamo dietro e che sono le stesse donne a portare avanti, spesso inconsapevolmente.

## OSTACOLI MOLTO ALTI

Il futuro, almeno quello prossimo, non sembra promettere bene. La ricerca segnala che in Italia, solo per il 20% delle aziende intervistate la gender parity è un obiettivo strategico, che però spesso è imposto dalla casamadre straniera. Se si guarda poi alle politiche e alle iniziative concrete la realtà è ancora peggiore, soprattutto in ambito di parità salariale.

La ministra per le Politiche giovanili, **Fabiana Dadone**, ha sottolineato recentemente che “le Istituzioni hanno un ruolo fondamentale” e che supportano “entrambi i genitori nella gestione delle incombenze familiari per poter meglio conciliare la vita professionale”; ma che “finché non ci sarà parità stipendiale e culturale, l'ostacolo rimarrà”. Vorrà dire che aspetteremo. ❶

### CHI VUOLE FARE DI PIÙ PUÒ FARLO

Come mostrato dalla ricerca di Bain, siamo molto lontani dall'ottenere quei risultati che diciamo di voler ottenere, anche se le buone pratiche e i casi di successo non mancano.

Vale la pena citare **Leonardo**, leader nel campo della difesa, che solo nel 2020 ha assunto 3.000 risorse, di cui il 23% di donna e che ha l'obiettivo di arrivare almeno al 32% nel 2022; oppure **Intesa Sanpaolo**, che ha una linea di finanziamento per le Pmi, cui le imprese possono accedere solo con Kpi e requisiti di inclusione e uguaglianza di genere.

Detto ciò, non occorre essere enormi istituzioni leader nei propri settori per attuare concretamente politiche di inclusione femminile: anche le migliaia di piccole e medie aziende italiane possono fare qualcosa, ed è ora che lo facciano.