

IL GENDER GAP SI RISOLVE con METODO e AZIONI CONCRETE

Nel settore assicurativo la differenza di opportunità tra i generi è uno scoglio ancora difficile da superare e molte rimangono le criticità, a partire dall'equilibrio famiglia-lavoro fino alle retribuzioni. Sui temi della diversity and inclusion, Wtw ha adottato un approccio pragmatico, che spazia tra standard da raggiungere e collegamento con il territorio

di **FEDERICA PIZZABALLA**,
Ict Country leader di Wtw

Il mondo del lavoro sta mutando con una velocità mai registrata in passato, non solo per l'uso di nuove tecnologie ma anche per i cambiamenti demografici. Culture aziendali inclusive ed eterogenee divengono in questo contesto elementi fondanti, promuovendo la diversità a beneficio del business. Le organizzazioni che hanno alti tassi di inclusion and diversity hanno, infatti, circa il 70% di probabilità in più di avere successo in nuovi mercati e il 45% in più di migliorare la propria quota di mercato.

Tra i fattori che incidono maggiormente nelle differenze di genere c'è quello della retribuzione. Per ridurre il gap questo è uno dei principali temi da affrontare. Dall'ultima ricerca dell'Osservatorio **Wtw** emerge che il *gender pay gap* è rimasto sostanzialmente inalterato rispetto all'anno scorso (a -15,2% in media in tutti i settori analizzati).

Un'altra ricerca Wtw, il *Global gender wealth equity report*, evidenzia inoltre un'importante differenza, a livello globale, tra il patrimonio di uomini e donne al momento della pensione. A livello mondiale le donne arrivano in media alla pensione con appena il 74% del patrimonio rispetto a quello degli uomini e l'Italia, con un divario al 76%, è in linea rispetto alla media europea (77%).

Un divario che aumenta con la carriera

Entrambi gli studi mettono inoltre in luce che il *gender pay gap* e il *gap previdenziale* aumentano con il livello di *seniority* e al crescere della qualifica di inquadramento. Soprattutto al momento del pen-

sionamento, le donne che ricoprono ruoli di responsabilità e di leadership raggiungono solo il 62% della ricchezza accumulata da pari ruoli maschili. Per i ruoli professionali e tecnici di medio livello, il divario è ancora sostanziale (69%), ma si riduce notevolmente (89%) per i ruoli operativi e di supporto. La stessa tendenza si rispecchia in Italia con le rispettive percentuali: 61% (leadership), 72% (professionisti e tecnici) e 93% (operativi).

Attraverso un terzo studio Wtw, l'*Employee insight financial services Italy*, è emerso inoltre che uomini (68%) e donne (63%) italiani hanno

una visione pressoché allineata sul fatto che le organizzazioni in Italia operino in modo equo dal punto di vista di religione, orientamento sessuale ed etnia, come anche rispetto all'età anagrafica (74% per uomini e donne).

Tuttavia, le opinioni divergono sul fatto che le aziende italiane diano le stesse opportunità funzionalmente al genere: lo pensa il 63% gli uomini contro il 54% delle donne. Lo stesso emerge riguardo le promozioni: per il 54% degli

uomini vengono date secondo effettive competenze e potenziale, opinione condivisa solo dal 39% delle donne.

Il settore finanziario e assicurativo è notoriamente caratterizzato da una situazione di gender pay gap e attualmente c'è ancora tanto da fare per raggiungere una rappresentazione equa tra i generi. Secondo i dati dell'**Inps**, infatti, le donne impiegate nel settore assicurativo sono oltre l'80%, ma solo la metà rientrano tra i quadri aziendali. E non solo: guadagnano il 30% in meno rispetto agli uomini. Anche se negli ultimi anni, in Italia, la quota di società assicurative nelle quali esiste una rilevante presenza femminile è cresciuta del 10%, secondo **l'ivass**.



Federica Pizzaballa, Ict Country leader di Wtw

Calare il valore dell'inclusione sul territorio

Assemblare team eterogenei, in grado di sfruttare le migliori intuizioni e l'impegno di ciascun componente, consente di prendere decisioni migliori, di essere più creativi e motivare le persone che ogni giorno sono al servizio dei nostri clienti per supportarli nella risoluzione di progettualità complesse.

Il rispetto delle specificità, dell'equità e del valore della persona sono i tre capisaldi che guidano il lavoro del comitato *Inclusion & Diversity* di Wtw, che si impegna nello sviluppo di ambienti di lavoro inclusivi in cui, accanto a politiche volte a favorire il bilanciamento

della vita lavorativa con quella familiare e personale, vengano sviluppate una serie di iniziative dedicate a favorire l'inclusione.

Attraverso il suddetto comitato, la mission di Wtw è quella di fissare gli standard per tutte aziende in termini di pari opportunità, coinvolgendo i talenti e creando connessioni con le comunità in cui operiamo e viviamo, al fine di trattenerne e sviluppare il talento sotto-rappresentato. Inoltre, grazie all'operato dei comitati *Inclusion & Diversity* regionali, Wtw è in grado di analizzare le prospettive locali, traducendo le priorità globali in azioni che abbiano il massimo impatto in ciascuna area geografica.

In particolare, grazie alla rete di inclusione *Gender equity*, Wtw supporta esigenze specifiche delle professioniste, con particolare attenzione alla rappresentazione femminile fra i dirigenti in azienda, al *mentoring* e al bilanciamento fra vita professionale e personale.

Più impegno per l'equilibrio di genere

Per ridurre gli squilibri in ambito di genere, emerge sicuramente la

necessità per le aziende di lavorare su tematiche come l'equilibrio casa-lavoro durante la maternità, ma anche sullo sviluppo di competenze specificamente legate alle materie *Stem (Science, technology, engineering, mathematics)*, incoraggiando fin da subito le ragazze a intraprendere questo tipo di percorso.

Per quanto riguarda il settore assicurativo in Italia, l'adozione di misure, anche di natura regolamentare, a sostegno della presenza femminile a livello di quadri e dirigenti e nei board non solo potrebbe rappresentare una spinta a riequilibrare la composizione di genere di tutte le organizzazioni (soprattutto quelle non quotate, per le quali la sottorappresentazione delle donne è particolarmente accentuata) ma potrebbe anche costituire una leva determinante per affrontare con successo le prossime sfide strategiche per il settore.

È necessaria, dunque, una cultura aziendale in grado di mettere a fattore comune le differenze di tutti, che possono diventare veri e propri asset al raggiungimento degli obiettivi aziendali. **1**