

Secondo l'indagine Inaz *Future of Work*, solo il 44% delle aziende monitora il divario di stipendio

GENDER GAP, A CHE PUNTO STIAMO?

Nelle aziende italiane buone intenzioni ma poche azioni incisive

DI ANNAMARIA CASTELLO

La parità di genere in azienda è una sfida aperta e l'Italia ha ancora molta strada da fare. Eppure le opportunità che una maggiore inclusione delle donne in azienda offre sono tante. La capacità di curare e valorizzare ogni individuo presente in azienda, espressa con la formula Diversity, Equity & Inclusion, è un asset strategico irrinunciabile per raggiungere risultati superiori in termini economici, di innovazione e di fiducia della business community. Le imprese italiane, però, sembrano non averlo ancora capito, o quantomeno non riescono a concretizzare le generiche buone intenzioni in azioni realmente incisive. E quanto emerge da *Future of Work 2022*, la ricerca curata da Inaz - Osservatorio Imprese Lavoro e Business International - Fiera Milano, che per l'ultima edizione si è concentrata sui temi della D&I con un sondaggio fra circa 100 HR Director di aziende italiane. La ricerca conferma quanto da anni viene indicato dalle classifiche internazionali investigando per prima cosa le ragioni che spingono i vertici aziendali italiani a occuparsi di D&I: spicca la grande importanza che al tema viene attribuita sul piano etico (84% delle risposte), ma sono poco compresi i suoi risvolti in ter-

mini pratici, cioè di business (50% delle risposte) e fiducia della comunità finanziaria (42%). Fra le azioni messe in campo dalle aziende spiccano quelle dedicate a contrastare la disparità di genere (76% delle preferenze), disparità che si manifesta principalmente nello sbilanciamento di responsabilità e retribuzioni fra uomini e donne. In questo ambito salta all'occhio però che solo il 44% delle aziende intervistate monitora in modo sistematico il gender pay gap e solo il 38% fa effettivamente qualcosa per ridurlo; per contro, le aziende dichiarano di concentrarsi di più nell'incrementare il numero di donne in ruoli manageriali (il 60% ha azioni in corso in questo senso). «L'indagine», commenta **Fabrizio Lepri**, docente di Gestione e sviluppo delle risorse umane presso l'Università degli Studi di Roma Tre che ha curato la ricerca, «restituisce nell'insieme un'immagine di vivacità delle aziende italiane sui temi Diversity & Inclusion ma, al tempo stesso, mostra che siamo ancora lontani da una condizione generalizzata di maturità sul piano dell'ampiezza e della profondità delle azioni messe in atto».

Le opportunità che nasceranno sono tante. Secondo

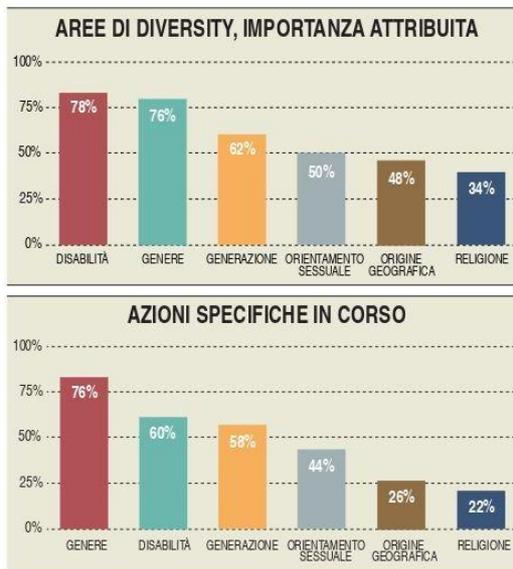
una recente ricerca condotta da McKinsey & Company sull'importanza della Diver-

sity & Inclusion nei luoghi di lavoro (*Diversity Wins*) che ha preso in esame 15 Paesi e oltre mille società, è emerso che le aziende con team Executive che includano più del 30% delle donne al loro interno hanno maggiore probabilità di performare meglio rispetto a team che hanno pochissime o zero donne. Non solo: le società che si trovano ai primi posti, sia per parità di genere che per diversità etnica, sono

performanti il 12% in più rispetto a tutte le altre presenti nella ricerca. «Sebbene nel corso del tempo si siano fatti enormi ed innegabili passi in avanti, la strada verso la parità di genere è ancora lunga», afferma **Joelle Gallesi**, Managing Director di Hunters Group, società di ricerca e selezione di personale qualificato. «Flessibilità, inclusione e attenzione al benessere del personale in azienda sono tra

gli elementi imprescindibili per un avanzamento sul tema della gender equality che, paradossalmente, non riguarda solo le donne, bensì afferisce al generale work-life balance dei lavoratori».

Non mancano punti di fiducia. Risultano da uno studio di The Adecco Group che ha deciso di sentire le dirette interessate, attraverso la ricerca *Donne & Lavoro - Il lato positivo*. Ciò che emerge è un senso di ottimismo: secondo l'87% delle rispondenti, infatti, la situazione migliorerà nel prossimo futuro. In particolar modo, secondo il 20% aumenterà la presenza femminile in ruoli manageriali (CEO, Country Manager, Amministratore Delegato). La ricerca, basata su un campione ampio composto sia da aziende che da lavoratori, prendendo in considerazione unicamente le risposte femminili evidenzia che i principali ostacoli che le donne incontrano nel loro percorso professionale sono: per il 30% una scarsa flessibilità lavorativa, per il 29% il gap salariale e per il 17% la crescita professionale lenta. Emerge anche un'attenzione sempre maggiore verso la qualità della vita, tanto che il 40% del campione considera il bilanciamento vita-lavoro un aspetto fondamentale, più di stipendio (25%) e possibilità di crescita (22%). (riproduzione riservata)



Fonte: Inaz, *Future of Work, Diversity&Inclusion, Report 2022*

