

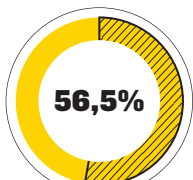
## La fotografia

LAUREA

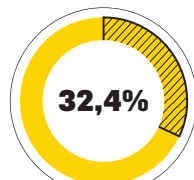
60%

i nuovi dottori donna ogni anno

LAVORO



tasso di occupazione femminile



senior manager donna in Europa

-5%  
lo stipendio medio rispetto agli uomini

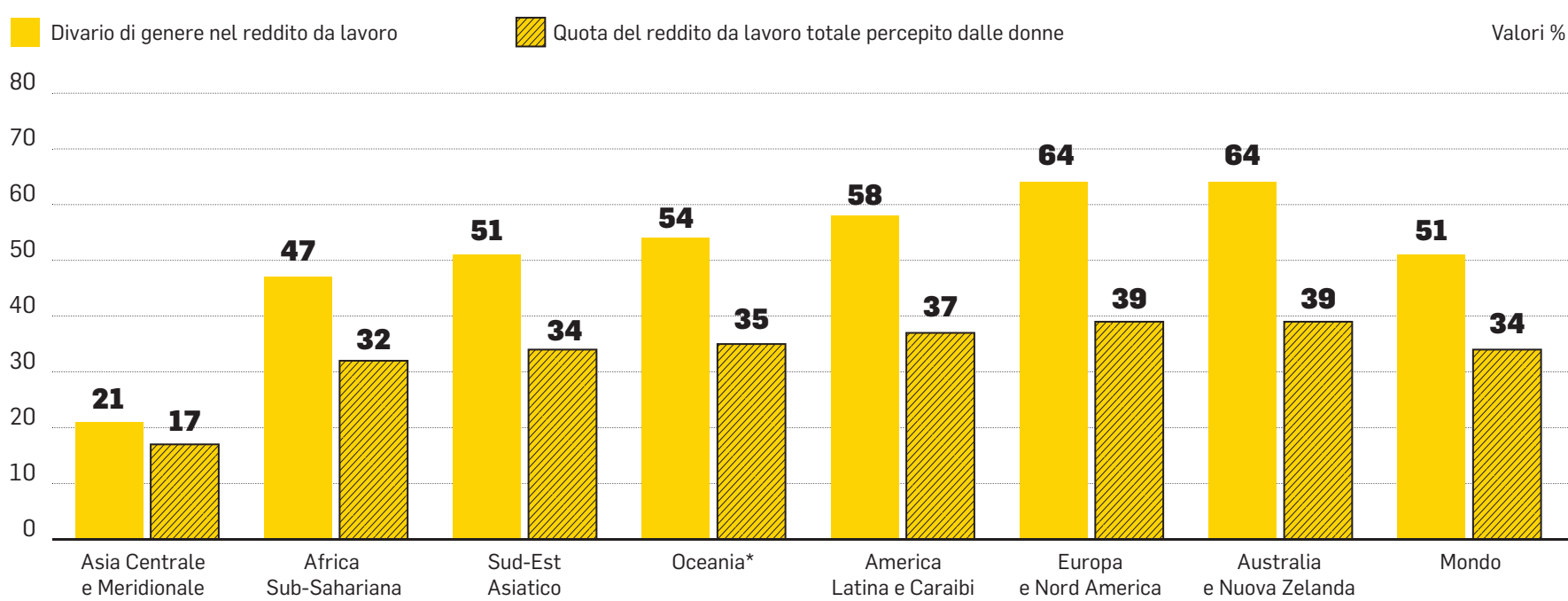
-17%  
nel settore privato



1.000

le certificazioni di parità all'interno delle aziende rilasciate

IL GENDER GAP IN BUSTA PAGA: ALLE DONNE UN REDDITO INFERIORE RISPETTO AGLI UOMINI



# LA CARRIERA E L'INCIAMPO DEL WELFARE

Il gender gap pesa dappertutto: dal reddito medio più basso alle inferiori opportunità di progressione. Uno dei fattori: il ruolo di caregiver in famiglia è sulle spalle delle donne. Martina Tombari, ceo di Walà: «Basta parlare di conciliazione tra vita privata e occupazione, perseguiamo invece l'integrazione»

MARCO BARBIERI

der Gap Report" (giugno 2023) pone l'Italia al 79° posto su 146 Paesi. Era al 63° nel 2022. Insomma, siamo peggiorati, e non di poco. L'indice compone quattro fattori di riferimento: partecipazione economica, livello di istruzione, salute, empowerment politico. Se è vero che l'indicatore della partecipazione economica è l'unico (con quello della salute) a essere migliorato, è anche vero che ci pone al 104° posto (eravamo al 110°) su 146. Un po' poco.

Ma è vero che ci sono settori economici più aperti al "gender equality", come il mondo del lavoro bancario, dove ormai le donne dipendenti in Italia sono circa il 50%. Ma se poi si guarda ai ruoli dirigenziali, rieccoci al gap: 20%. Non dappertutto. Almeno un caso di scuola c'è. In Italia Bnl-Bnp Paribas si vanta, a ragione, di essere l'unica azienda con ceo e presidente donna. Una rarità anche in Europa, a dire il vero. «Mi piace condividere subito un dato: 40%. È il nostro obiettivo di presenze femminili in posizioni senior di management

in Banca, in linea con il Gruppo Bnp Paribas, e siamo ormai prossimi a centrarlo» esordisce Geraldine Conti, Chief of People and Engagement Bnl Bnp Paribas. «Aggiungo che, nell'ambito dei nostri talenti, già oltre il 50% sono donne. Ma, attenzione: per noi colmare il gender gap, e più in generale perseguire l'inclusione in azienda, non

**L'ESEMPIO DI BNL-BNP PARIBAS LA CHIEF OF PEOPLE AND ENGAGEMENT GERALDINE CONTI: «PARITÀ SALARIALE FONDAMENTALE»**

è solo un obiettivo quantitativo da raggiungere. In Bnl e nel Gruppo Bnp Paribas l'impegno collettivo è garantire eque possibilità lavorative tra tutti i collaboratori, rafforzando e consolidando un mindset aperto e agile, che consideri la centralità delle persone un valore aziendale e di comunità. Allo stesso modo, la parità salariale è un elemento fondamentale nel raggiungere la gender equality. Nelle nostre politiche retributive, puntiamo in ogni caso al riconoscimento del merito. E il merito non ha genere. Già oggi la retribuzione media delle risorse definite "Material Risk Takers", perché con impatto sul profilo di rischio della nostra azienda, è sostanzialmente allineata tra donne e uomini».

Ma il gender gap – nella sua rilevanza economica – vale anche in altri ambiti sociali. A esempio, la sfera della cura della persona, in generale dei servizi di protezione sociale. Insomma, parliamo di welfare. Il welfare familiare è una delle caratteristiche del modello di welfare "mediterraneo",

L

e donne lavorano in media meno giorni in un anno rispetto agli uomini, certamente meno anni, più spesso scelgono il part-time, fanno carriera con più fatica e soprattutto, se hanno un figlio – o un genitore anziano da accudire – restano a casa e lasciano l'occupazione. Senza considerare che, nonostante i minimi tabellari oggettivi, spesso proprio in sede di assunzione c'è un divaricamento dello stipendio. Così il loro reddito diventa inferiore a quello degli uomini. È sterile fissarsi sui numeri del "gender pay gap" – dato oggettivo, più evidente in Italia, ma rilevabile ahimé anche altrove –, è più utile guardare ai fattori che lo determinano e si configurano come una sorta di "violenza economica" cui viene sottoposta l'altra metà del cielo. L'Osservatorio dell'Inps sul lavoro dipendente e indipendente ha scattato una fotografia impietosa: nel 2022 i maschi rappresentano il 56,3% dei lavoratori dipendenti e indipendenti e presentano un numero medio di settimane lavorate nell'anno pari a 43,9 e un reddito medio annuo da lavoro di 27.254 euro, mentre per le femmine abbiamo 42,1 settimane medie lavorate e un reddito medio annuo di 20.378 euro.

### LE CLASSIFICHE

Può darsi che nel recente passato andasse anche peggio, ma se arriva qualche segnale in controtendenza non c'è motivo di gioire, ma solo un'occasione per impegnarsi di più per contrastare la diversità di genere e le sue conseguenti discriminazioni e violenze, nella sfera economica e non solo. E non solo in Italia. L'ultimo report della Banca Mondiale "Women, Business, and the Law" pubblicato il 4 marzo scorso sottolinea – tra l'altro – che le donne nel mondo godono in media solo del 64% delle tutele legali di cui godono gli uomini. E qui il dato è peggiorato, era al 77%.

Le tutele legali sono spesso premessa dell'esercizio pieno dei diritti. Complessivamente l'ultima edizione del "Global Gen-

L'INTERVISTA AZZURRA RINALDI

# «SOLO IL LAVORO FERMA LA VIOLENZA ECONOMICA»

L'analisi della direttrice della School of Gender Economics: «È un fenomeno sempre più diffuso. Servono forte sensibilizzazione e supporto alle famiglie»

ALBERTO GENTILI

Sono situazioni molto diffuse?

«Secondo l'Istat quattro donne su dieci che si rivolgono ai centri antiviolenza hanno subito violenza economica. E, come sappiamo, chi si rivolge a questi centri rappresenta solo la punta dell'iceberg di un fenomeno molto più ampio. Martina Semenzato, la presidente della Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio, ha voluto mettere come focus della sua presidenza la violenza economica proprio perché se ne parla troppo poco. Così inizieremo a raccogliere dati, anche per dare l'esatta dimensione del fenomeno».

Alcuni però sostengono che più che una violenza è una dipendenza economica.

«In realtà la dipendenza economica fa parte della violenza economica. Secondo l'Ocse, il 22% delle donne italiane è in una condizione di dipendenza economica, in Germania e Austria sono il 5%, in Polonia il 10%. Dipendenza che viene definita attraverso tre fattori. Il primo: non sei in grado di far fronte in autonomia anche a un piccolo choc economico. Ad esempio la

rottura della lavatrice: se non guadagni e non gestisci il denaro non puoi chiamare il tecnico per la riparazione, devi chiedere il permesso. Il secondo fattore: la delega strutturale al partner della gestione economico-finanziaria della famiglia. Il terzo: non essere pienamente consapevole degli impegni finanziari della famiglia a lungo termine, come l'importo della rata del mutuo».

Perché secondo lei in Italia questo fenomeno è più marcato che negli altri Paesi europei?

«Perché le donne non lavorano, perché il mercato del lavoro le rigetta, perché c'è una serie di aspettative di genere molto radicate. Ci si aspetta che la donna quando diventa madre scelga la maternità come ruolo prioritario. Molte lasciano il lavoro dopo aver avuto un figlio. Lo stesso vale per gli uomini: i sogni, le aspirazioni e le ambizioni passano in secondo piano quando diventi padre. Da quel momento in poi diventi quello che deve portare i soldi a casa, l'uomo bancomat».

Come si fa a difendersi dalla violenza economica?

«Ci vorrebbe un sistema di supporto alle famiglie. Bisognerebbe fare un enorme lavoro culturale sulle donne e sugli uomini per spiegare che la genitorialità non deve per forza gravare esclusivamente sulle madri. Va introdotta nelle scuole una narrazione in cui si spiega alle bambine che lavorare e guadagnare denaro proprio significa libertà».

La dipendenza economica si trasforma in una gabbia?

«Esattamente: impedisce di essere libere. Conosco molte donne che faticano a uscire da una relazione tossica, proprio perché non guadagnano e non sono libere di scegliere. Sarebbe un atto rivoluzionario se le donne cominciarono a parlare di soldi, dando al denaro il ruolo fondamentale di libertà e di scelta che ha nelle nostre vite. C'è solo un antidoto alla violenza domestica ed è il lavoro femminile».

Azzurra Rinaldi, direttrice della School of Gender Economics presso Unitelma Sapienza



«ALLE BAMBINE VA INSEGNATO CHE GUADAGNARE DENARO SIGNIFICA LIBERTÀ»

L

a violenza economica è un fenomeno molto diffuso, ma ancora poco noto. C'è un solo antidoto: il lavoro femminile». Azzurra Rinaldi, docente di Economia politica e direttrice della School of Gender Economics presso Unitelma Sapienza, appena nominata consulente della Commissione Parlamentare d'inchiesta sul femminicidio e su ogni altra forma di violenza di genere, fa il punto su una piaga sociale ancora poco conosciuta. Ad accendere un faro era stata la presidente della Cassazione, Margherita Cassano sottolineando che, a proposito di femminicidi e violenza, «serve una forte azione di sensibilizzazione e prevenzione e bisogna promuovere l'indipendenza economica delle donne, per favorire la libertà di denuncia».

Ma in concreto che cos'è la violenza economica?

«Sono atti di controllo da parte di una persona nei confronti di un'altra, rivolti a impedire che questa persona possa produrre denaro e gestirlo in autonomia. La violenza economica è entrata nella Convenzione di Istanbul del 2011 sotto il capitolo più ampio della violenza domestica».

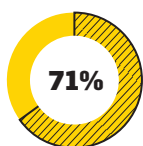
Però non se ne sente molto parlare.

«È vero ed è così perché alcuni comportamenti di controllo sono normalizzati da una cultura patriarcale. Il lavoro da fare, sia con le donne sia con gli uomini, è aiutare a riconoscere questi comportamenti».

Provi ad aiutare anche noi.

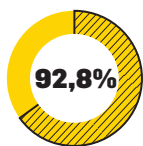
«Le faccio qualche esempio. Se l'uomo lavora e la donna no, situazione che riguarda il 50% della donne italiane, quando lei va a fare la spesa e lui le chiede di controllare lo scontrino, già questa è violenza economica. Altri esempi: il controllo della carta di credito, dell'estratto conto bancario, etc. Si parla di comportamenti sistemici di controllo».

LAVORO DI CURA

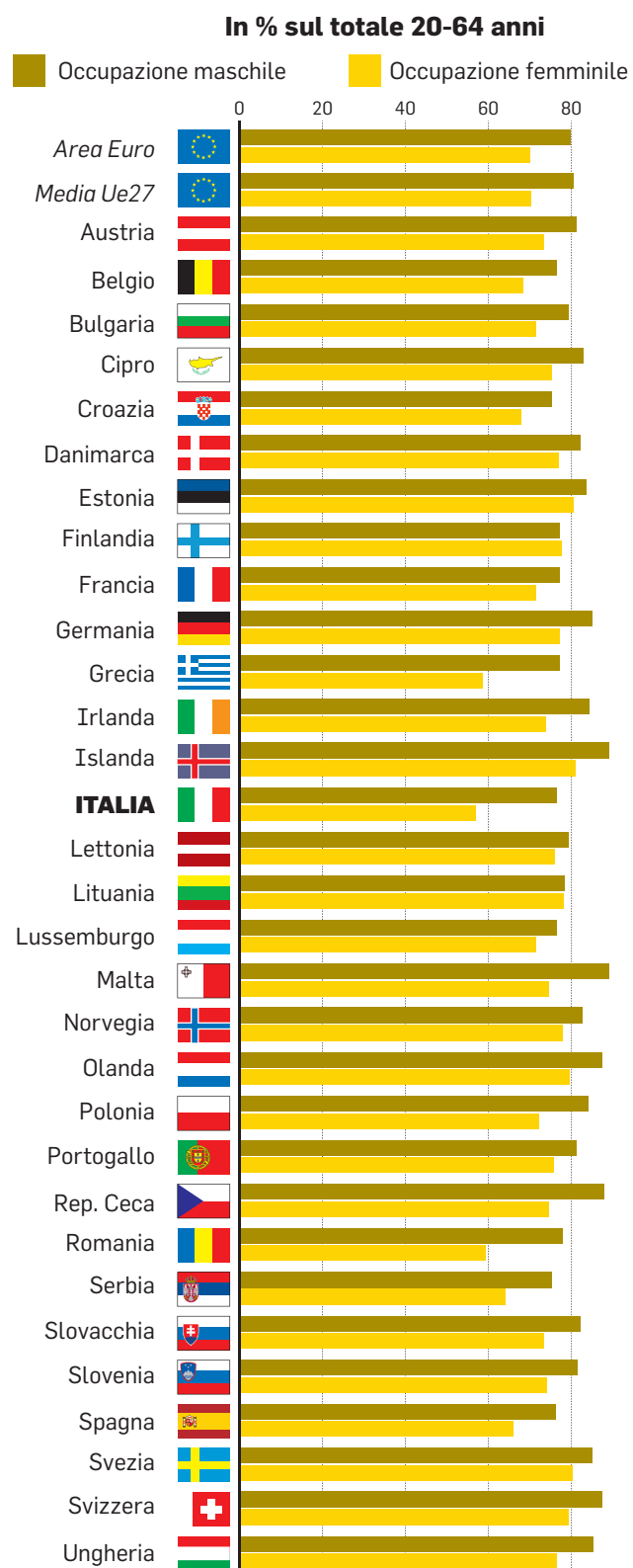


LE ORE SPESE OGNI GIORNO

5 dalle donne  
1,5 dagli uomini



I TASSI DI OCCUPAZIONE MASCHILE E FEMMINILE IL CONFRONTO TRA I PAESI EUROPEI (IV trimestre 2023)



**FIGLI**

10 i giorni di congedo di paternità

64,7% i nuovi padri che ne hanno usufruito

28.429 le donne che hanno lasciato il lavoro per stare con i figli nel 2022

di cui 72,8% neomamme

**PENSIONE**

-36% l'assegno mensile delle donne rispetto agli uomini

Fonti: Ispettorato del lavoro 2023, Harmonized Europea Time Survey, Eurostat 2023, Grant Thornton IBR, Ilostat 2023 Withub

italiano in particolare. Nel senso che senza il contributo della famiglia non avremmo la qualità e la quantità dei servizi di welfare di cui godiamo. Qualche anno fa l'allora ministro Giulio Tremonti sosteneva che il welfare in Italia ha due pilastri: «Inps e famiglia».

L'AUTO A CASA

Peccato che nella famiglia il caregiver - per il figlio come per il genitore anziano - è quasi sempre donna: almeno nel 71% dei casi. Sei volte su dieci (60,9%) questi caregiver familiari, in prevalenza donne, sottraggono tempo alle proprie attività per provvedere alle cure del malato o comunque del soggetto debole da accudire. Dati che sembrano evidenziare una linea di continuità fra il ruolo di madre come principale deputata alla cura dei figli, ancora prevalente nel nostro Paese (i congedi parentali son per l'80% richiesti dalle donne), con quello di "accudimento tout court" per tutto l'arco della vita.

E poi il 92,8% delle donne (madri e nonne) aiuta economicamente figli e nipoti. E qui si passa dai servizi di welfare al sostegno del reddito familiare: per più di una donna (per lo più nonna) su quattro questo significa privarsi di una grossa fetta della pensione: il 27,2% di loro infatti aiuta figli e nipoti con più di 250 euro ogni mese, che diventano almeno 500 euro per il 12,2%. «Per tutto questo - sostiene Martina Tombari, ceo di Walà, esperta di welfare e di welfare aziendale in particolare - penso sia sbagliato parlare di conciliazione vita-lavoro, perché si dà per implicito un conflitto da sanare tra vita privata e lavoro, mentre ciò che dobbiamo perseguire è l'integrazione, la cosiddetta "work integration" tra due aspetti della vita che si sostengono dandosi reciprocamente valore. E questo riguarda tanto gli uomini quanto le donne, senza differenza di genere, mentre oggi assistiamo a uno sforzo quotidiano di "conciliazione" pressoché a carico esclusivo delle donne».

© RIPRODUZIONE RISERVATA