

OKKUPAZIONE!

L'ITALIA È FANALINO DI CODA IN EUROPA PER OCCUPAZIONE FEMMINILE. MENO POSTI, MENO OPPORTUNITÀ DI CARRIERA, STIPENDI PIÙ BASSI. MA È DAL LAVORO CHE PASSANO L'INDIPENDENZA ECONOMICA E LA LIBERTÀ DI SCEGLIERE COSA FARE DELLA PROPRIA VITA. ABBIAMO CHIESTO A **TRE DONNE DI SUCCESSO** DA DOVE COMINCIARE PER RISCRIVERE LE REGOLE

di ROSELINA SALEMI



L'inclusività non ha **GENERE**

ASUNTA ENRILE, Country retail manager & Cso Ikea Italia

L'inclusione è un obiettivo difficile da raggiungere: come lo affrontate?

«Uguaglianza, diversità e inclusione rappresentano una priorità: abbiamo oltre 166.000 co-workers a livello globale (in Italia 7.500), una situazione che riflette le differenze nel mondo intorno a noi. Ci impegniamo nel creare un ambiente in cui ciascuno possa essere valorizzato per la propria unicità. E annunciamo con orgoglio che in Italia la differenza salariale tra uomini e donne è vicina allo zero. Nessuno deve sentirsi escluso! Ma non possiamo fermarci qui. Miriamo ad avere un impatto positivo sulla comunità alla quale apparteniamo, ispirando una cultura più inclusiva. È il potere del buon esempio».

Le vie della discriminazione sono infinite: nazionalità, orientamento sessuale, aspetto. Che cosa fate per evitarle?

«Una reale parità di genere è ancora lontana dall'essere totalmente raggiunta, per questo è importante sostenere l'idea che la diversità sia un valore. Organizziamo workshop e corsi dedicati all'inclusione per superare i pregiudizi, soprattutto quelli inconsci. Inoltre, formiamo i manager affinché riescano a cogliere il potenziale di ciascuno. Ma è soltanto l'inizio».

Qual è la sfida?

«Superare il concetto stesso di genere e creare un ambiente di lavoro in cui tutti siano valutati per il loro contributo».

Puntare sul talento è il modo migliore per realizzare l'uguaglianza. Faccio un esempio: dal 2016, ogni anno in Ikea, a livello globale, si tiene la *Talent focus week*, una settimana di workshop, formazione ed eventi. Vogliamo che le persone si mettano in gioco, colgano le opportunità del cambiamento. Siamo un puzzle di storie che, insieme, formano un'identità. A partire dal nome. Chi lavora con noi è un co-worker».

Quali progetti avete in cantiere?

«Stiamo lanciando nei Paesi in cui siamo presenti l'Equality Plan, un progetto triennale per promuovere l'uguaglianza a 360 gradi. Tra l'altro, vogliamo raggiungere la parità numerica di genere a tutti i livelli, in tutte le funzioni entro il 2022. Siamo ambiziosi».

Asunta Enrile, 48 anni, spagnola, dall'anno scorso è a capo di Ikea Italia (7.500 dipendenti e una ventina di punti vendita).



La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

Cristina Scocchia, 46 anni, da due anni è ceo di Kiko, azienda cosmetica italiana con oltre 7.000 dipendenti e negozi in 21 Paesi.



Imparate a fare **SQUADRA**

CRISTINA SCOCCHIA ceo di Kiko

In Italia le manager sono il 29 per cento del totale, in coda alla classifica Eurostat. Siamo lontani dalla parità.

«Guardiamo il bicchiere mezzo pieno. Qualche miglioramento c'è stato. Gli ad, a livello mondo, sono il 4,4 per cento. In Europa le quote rosa hanno aiutato ad avere qualche posto in più nei consigli di amministrazione, ma dove si lascia fare al libero mercato, i numeri sono veramente piccoli».

In quali aree le donne trovano più spazio per crescere?

«Marketing e risorse umane, mentre finanza e direzione generale sono percepite come posizioni da uomini. Ho avuto la fortuna di lavorare per Procter & Gamble e l'Oréal, multinazionali che guardano al merito, ma se fossi cresciuta in un'azienda italiana, forse non sarei diventata ad a 39 anni».

E nel suo team in Kiko?

«Ho costruito il mio leadership team (sono arrivata da due anni e mezzo fa) portando talenti anche dall'estero, e ora siamo 50/50. Ne sono fiera perché non ho applicato nessuna quota ma semplice meritocrazia, facendo sì che i pregiudizi legati all'essere donna non fossero uno svantaggio».

Che cosa bisogna migliorare?

«Ci sono ancora tre assi su cui lavorare. Primo: favorire una più equa ripartizione dei carichi sociali all'interno delle famiglie (si dà per scontato che figli e genitori anziani siano di esclusiva competenza femminile). Mio marito è cardiocirurgo. Se torno da un viaggio e mi occupo subito di mio fi-

glio Riccardo, le amiche dicono: ovvio. Se lo fa lui, è un eroe. I cambiamenti culturali sono difficili... Secondo: accesso ai servizi. Ho vissuto in Svizzera. Asili nido, case per anziani, scuola a tempo pieno. In Italia siamo indietro. Terzo: carriera più fluida. Devi poter rallentare se hai un figlio e riaccelerare se lo desideri».

Quali strumenti abbiamo?

«Non credevo nella legge sulle quote, ma in Italia è stata utile. Le donne hanno dimostrato che potevano fare la differenza nei consigli di amministrazione. Se la legge sparisse, molte resterebbero».

Quale svolta è necessaria alla mentalità delle aziende?

«Guardare al merito con obiettività. Conta il talento, il contributo dato, non l'età, il genere o la provenienza sociale».

Però gli stereotipi sono duri a morire. Come quello che le donne non reggono lo stress.

«Sì. Ma ho visto donne capaci e determinate, in grado di gestire momenti di forte pressione tanto quanto gli uomini. E non darei per scontato che tutti gli uomini reggano bene lo stress».

Un consiglio?

«Cambiare noi stesse per cambiare il mondo. Smettere di voler essere perfette in ogni ruolo, di sentirsi in colpa se non abbiamo fatto la torta in casa, soprattutto smettere di sentirsi in colpa se teniamo alla carriera».

ELLE lavoro

Stesso SALARIO per lui e lei

CLAUDIA SEGRE Presidente di Global Thinking Foundation

Quali sono i numeri del gender pay gap?

«Secondo l'Istat l'occupazione femminile va peggiorando, nella fascia d'età 25-34 anni è calata dell'8,4 per cento in dieci anni. Ragazze che si affacciano al mondo del lavoro, spesso con una laurea ma in un precariato fatto di stage extra curriculari, contratti a tempo determinato, part time obbligatori. Il World Economic Forum ha dato l'allarme: a livello globale, a parità di mansioni, le donne ricevono in media il 60 per cento in meno degli uomini».

E in Italia?

«I dati del gender pay gap italiano vanno letti con attenzione. Per esempio a livello Ocse non vengono considerati i contratti part time (il 30 per cento delle donne lavora part time). Poi c'è la differenza tra la pubblica amministrazione (dove l'uguaglianza salariale c'è) e il settore privato. Nelle professioni le differenze valgono dal 15 al 25 per cento, con margini di miglioramento risicati e insufficienti, e la media italiana si attesta al 19,6 per cento. Il 35 per cento delle donne occupate ha uno stipendio inferiore al reddito di cittadinanza!».

Ci fa qualche esempio?

«Nel privato le differenze tra i professionisti di 30-40 anni (dati ottenuti dalle dichiarazioni dei redditi) è minima: 17.000 euro le donne, 20.000 gli uomini. Nella fascia 40-50, arriva il vero e proprio divario: 25.000 contro 40.000. I maschi riescono a farsi pagare di più. Abbiamo casi di donne che lavorano in aziende familiari, ma nessuno ha pagato loro i contributi (succede nel 60 per cento dei casi) e quindi non le troviamo neanche nelle statistiche».

E un quadro drammatico: che cosa può migliorarlo?

«C'è una grande richiesta di competenze tecnico-scientifiche. È vero che ci sono più laureate, ma nell'ambito STEM la partecipazione femminile è ancora bassa. L'astrofisica Ersilia Vaudo, scelta dalla ministra per le Pari opportunità e la famiglia Elena Bonetti per guidare una commissione sul gender gap, invita le giovani donne a studiare scienze, ma-

Claudia Segre, torinese, 55 anni, una carriera da manager e trader bancaria, presiede Global Thinking Foundation, che sostiene e organizza progetti di educazione finanziaria (glf.foundation.com).



tematica e fisica, materie spesso scelte dai maschi. Ci sono in ballo 600.000 posti di lavoro in Europa!».

Quindi il gender pay gap è anche digitale. Come si recupera?

«Noi abbiamo *Donne al quadrato*, un progetto non profit di alfabetizzazione basato su attività formative e di mentorship grazie a una task force di oltre 30 donne. *Donne x le donne*, (perciò al quadrato) che mettono a disposizione gratis le loro competenze in tutta Italia. Aiutiamo chi vive un momento di difficoltà legato alla crisi economica, chi affronta situazioni familiari complesse, chi desidera rimettersi in gioco sul piano professionale. In due anni hanno partecipato 1.700 donne in 29 comuni, con 685 ore di formazione e 73 casi seguiti allo Sportello. Hanno imparato a fare i pagamenti con l'home banking, a emettere fatture, a capire come ottenere finanziamenti».

E dove il lavoro c'è, ma lo stipendio resta basso rispetto a quello degli uomini?

«Bisogna rivendicare il proprio ruolo. Crearsi un profilo su LinkedIn. Ci sono marketing manager senza biglietto da visita e senza mansioni riconosciute. Per far valere le competenze, è necessario credere di averle». |

LA MOSTRA

Si intitola *Libere di... VIVERE* la mostra itinerante organizzata da Global Thinking Foundation con l'Associazione Anonima Fumetti che verrà presentata il 10 marzo e partirà a maggio da Torino, con l'obiettivo di sensibilizzare sui temi della violenza economica che molte donne subiscono. La mostra toccherà poi altre città tra cui Roma, Milano, Perugia, Palermo, per concludersi a Parigi in novembre.