



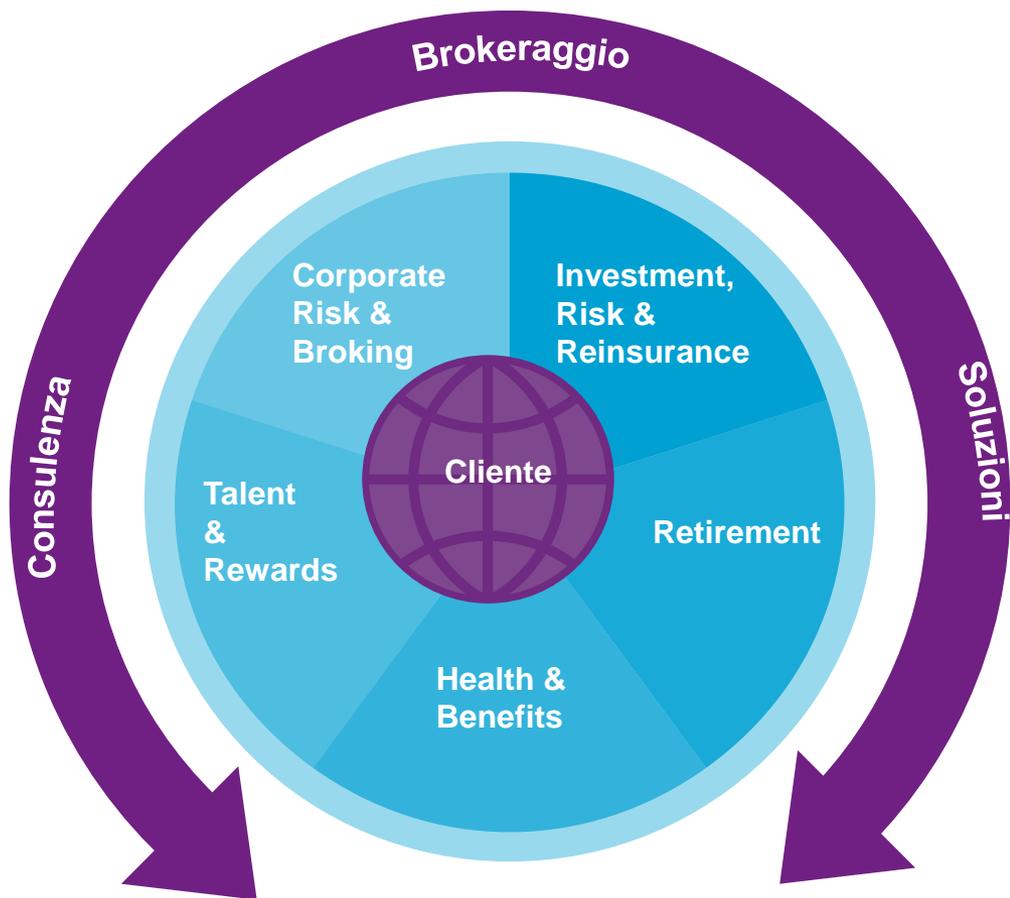
La discriminazione di genere in azienda: dati, prassi e gestione dei rischi

Beatrice Stroppa – Comitato Inclusione & Diversità WTW

Febbraio 2019

WillisTowersWatson 

Willis Towers Watson



40.000 dipendenti in

140+

Paesi

\$8.2 miliardi di ricavi

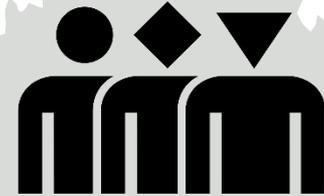
Dal lontano
1828

Cosa spinge verso I&D

Aumento
produttività



Andamenti
demografici



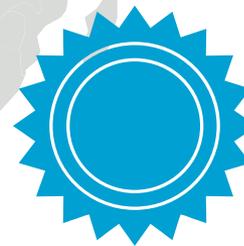
Esigenze e
aspettative dei
dipendenti



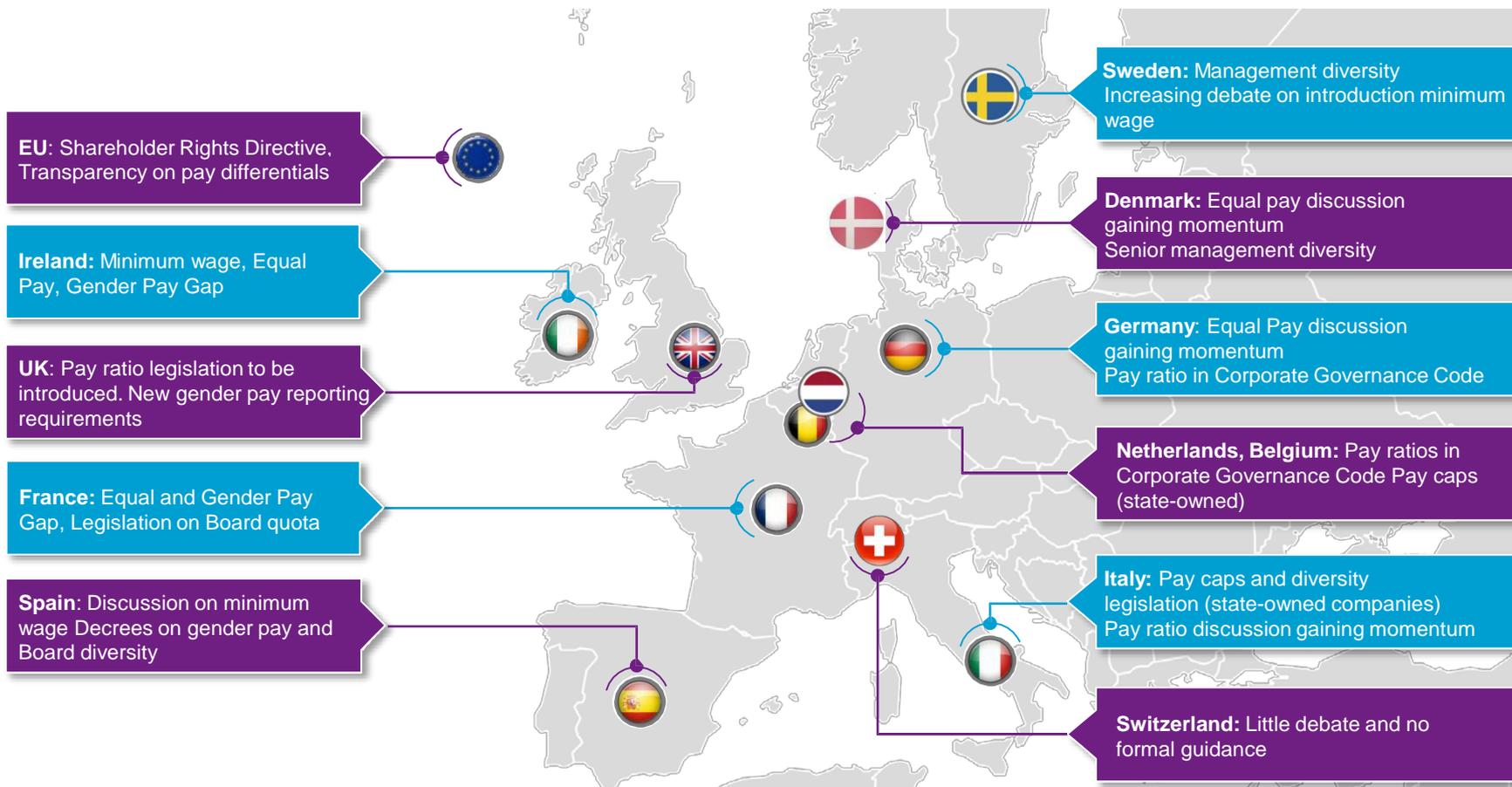
Legislazione e auto-
regolamentazione



Impatto
reputazionale



Equità salariale: forte focus in Europa



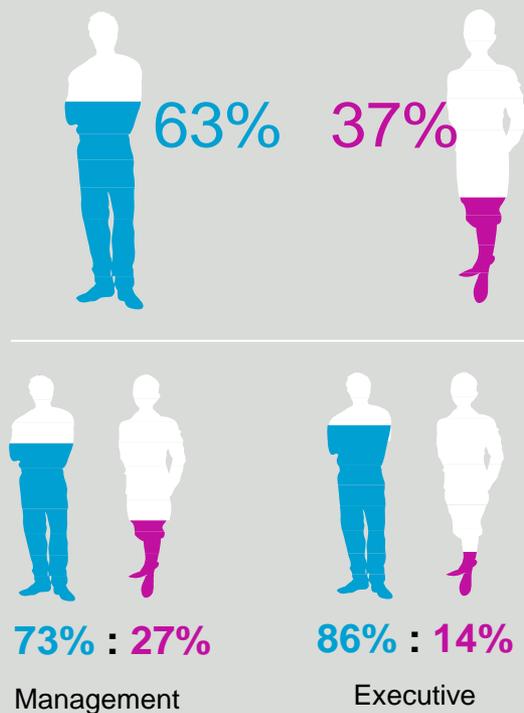


L'Italia a che punto è?

Distribuzione per genere ed età

Il profilo delle aziende italiane della banca dati WTW 2018 (+500 aziende)

Complessivamente

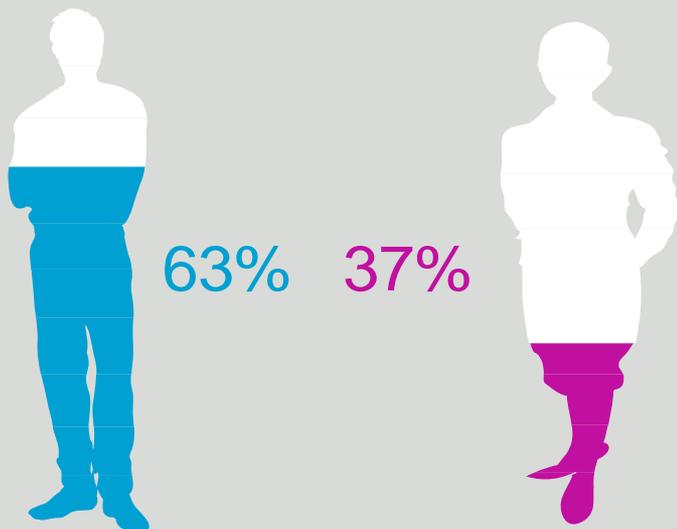


Distribuzione per gruppi di età



Divario retributivo per Ruolo: 2016-2018

Il profilo delle aziende italiane della banca dati WTW (+500 aziende)



Divario retributivo a favore maschile

	2016	2018
Executive	+15%	+11% ↓
Management	+7%	+7% =
White Collar	+7,3%	+6% ↓

Il tasso di partecipazione femminile al mercato del lavoro è aumentato del **5%** dal **2010** (ISTAT).
Anche se...il **30%** delle donne occupate **lascia il lavoro** dopo la **gravidanza** (ISTAT)

Programmi I&D:

- Supporto al rientro post-maternità
- Periodi aggiuntivi di paternità

- **Nuovi assunti:** RAL prestabilite sia per uomo che per donna in base al titolo di studio

Quindi quando inizia il divario retributivo?

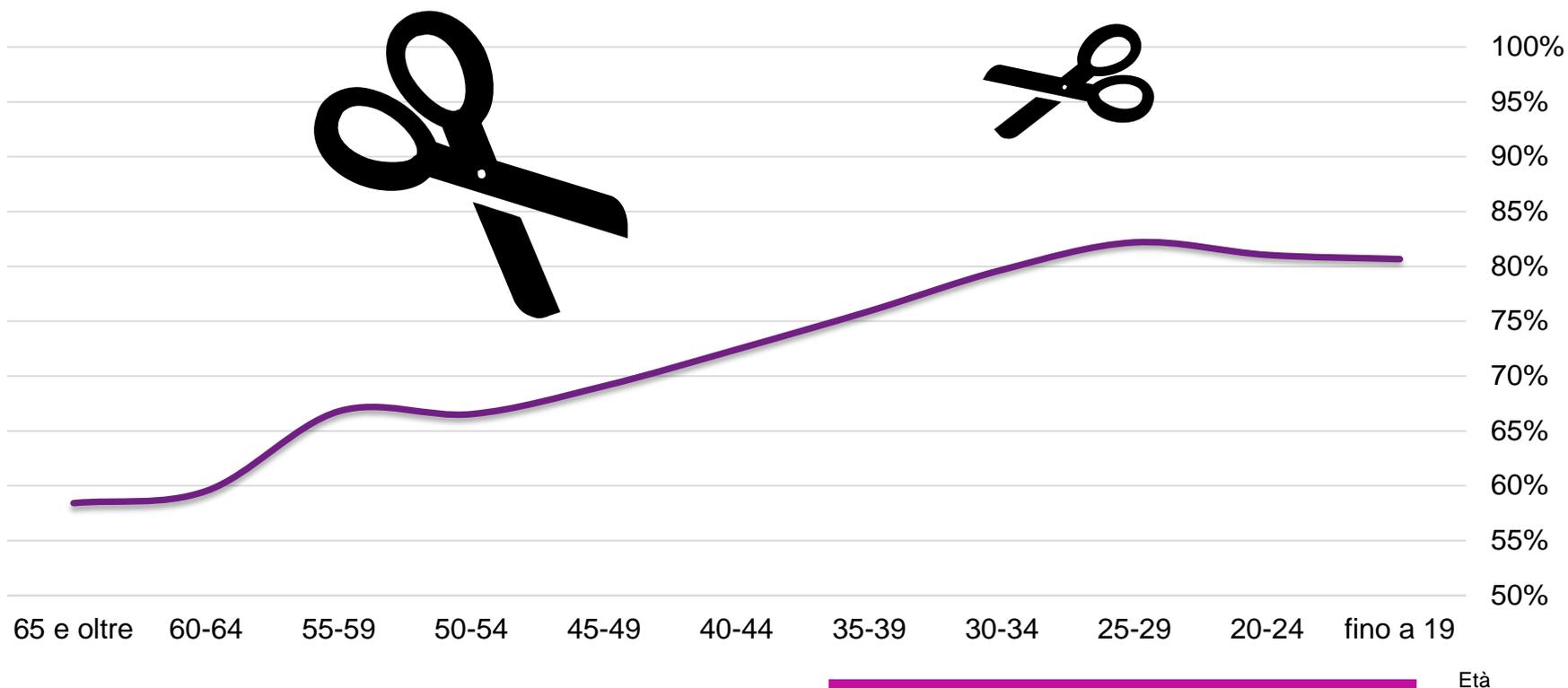
- Dopo circa 3 anni il percorso di carriera prestabilito si interrompe e inizia quello personale

Programmi I&D:

- Formazione ai Responsabili su Pregiudizi Inconsapevoli
- Strumenti per mappatura Ruoli, RAL e Bonus con giustificazione scritta

Divario retributivo dati ISTAT 2016

Che percentuale della retribuzione maschile ricevono le donne?



Il divario retributivo secondo i dati ISTAT si sta chiudendo, ma vi è ancora una differenza di circa il 20% per le giovani lavoratrici



Cosa ci dicono le istituzioni?

Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile:

Livello globale

- programma d'azione sottoscritto dai 193 Paesi membri
- ingloba 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile
- In particolare il numero 5 e il numero 8 prevedono:



- Porre fine a ogni forma di **discriminazione** nei confronti di donne e ragazze
- Promozione di **responsabilità condivise** in famiglia
- Garantire piena ed effettiva **partecipazione femminile** e pari opportunità dirigenziali ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica
- Adottare e intensificare una politica sana ed una **legislazione** applicabile per la **promozione** della parità di genere a tutti i livelli

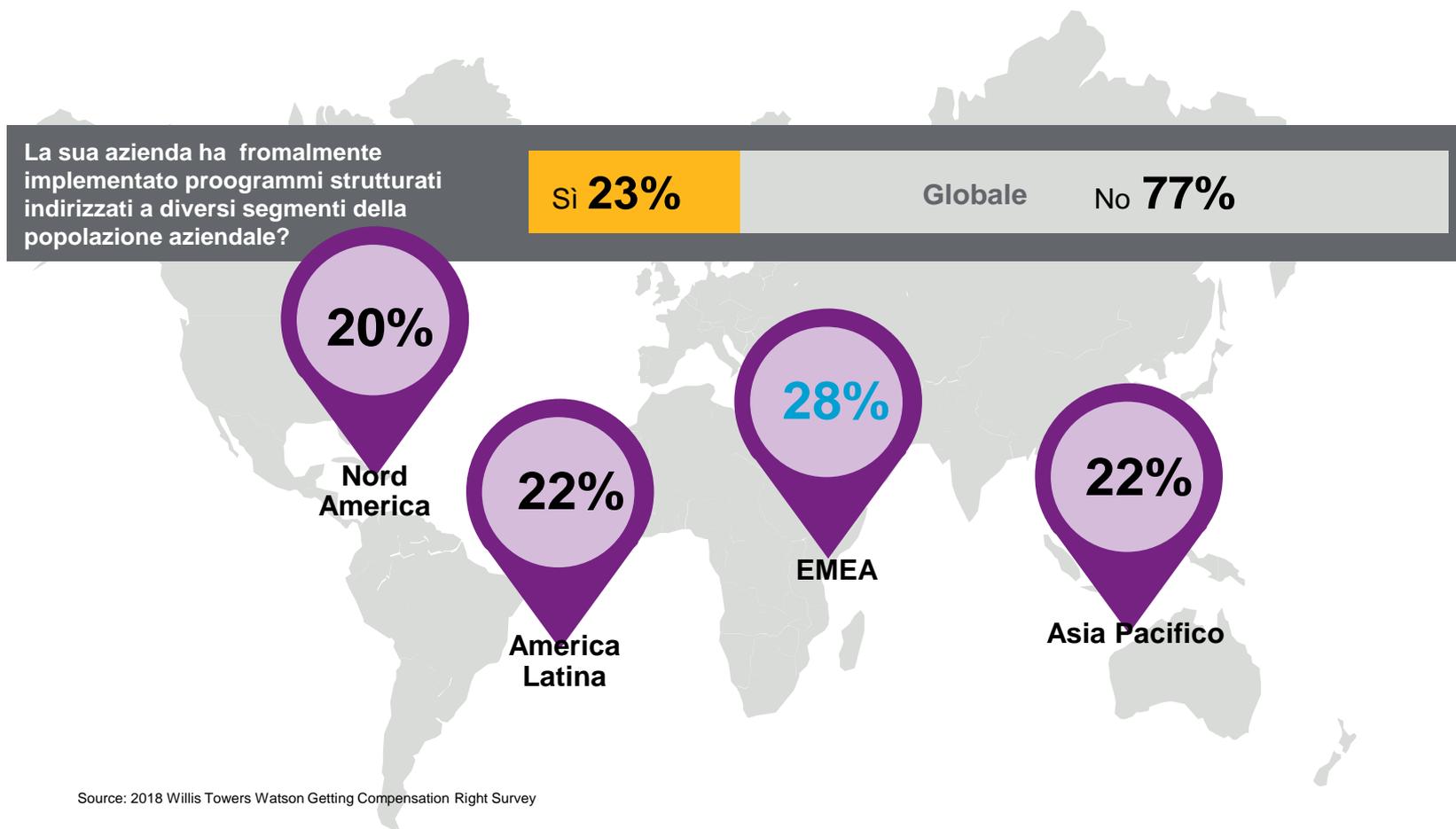


- Raggiungere standard più alti di **produttività economica attraverso la diversificazione**, il progresso tecnologico e l'innovazione
- Garantire un'occupazione piena e produttiva per donne e uomini, giovani e **persone con disabilità**
- Garantire un'**equa remunerazione** per lavori di equo valore
- Promuovere un **ambiente lavorativo sano e sicuro** per tutti i lavoratori (LGBT+?)



Cosa ci dicono le
aziende?

Solo 1/4 delle aziende ha programmi strutturati per segmenti diversi di popolazione



Cosa state facendo/volete fare

La sua azienda sta pianificando qualcuna delle seguenti attività?

■ Ha già agito
 ■ Intende agire quest'anno
 ■ Considera di agire nei prossimi 3 anni

Implementare/promuovere **flessibilità lavorativa**



Revisione di processi: reclutamento, promozione, successione



Aumentare **comunicazione** di politiche e **benefit aziendali** per creare una cultura inclusiva



Creare/supportare **reti interne**



Esempi di rete interna:

Women&Supporters, LGBT+

- Referenti aziendali per Paese con attività e comunicazioni
- Anche solo la foto del collega sulla intranet rende palese la posizione dell'azienda a riguardo

WOMEN AND SUPPORTERS - UK

Willis Towers Watson

Visit the Inclusion & Diversity site on the WTW intranet

LEARN MORE

FEATURED ITEMS

- Learn what WAS UK members really think in our latest survey results
- Women and Supporters-related help and support
- New series of TED Talks in Reigate
- Our Lending Library

CONTACTS

- Sally Bramall Co-Chair
- Sally Minchella Co-Chair
- Nicolas Aubert Executive Sponsor

JOIN THE CONVERSATION....

Share and discuss what's interesting to you in the **Women & Supporters Forum**. To learn more about submitting new posts or comments see the interacting with blogs and forums page. Alternatively please contact the community managers for advice.

SUBMIT A NEW POST OR SUBSCRIBE TO OUR FORUM

Contact Us:

- WS UK Committee Members
- WTW Contact Women and Supporters



Oltre al più classico EAP al telefono, ma magari con *referenti aziendali*, per eliminare lo stigma

Comunicazione inclusiva dei benefit

Come posso proteggere la *mia* famiglia?

1 SELEZIONA QUALI BENEFIT HAI

Previsti per legge

- INPS 
- INAIL 
- TFR 
- Indennità sostitutiva del preavviso 

Da Contratto o per politica aziendale

- Fondo Pensione 
- Polizza VITA (e/o Invalidità Totale e Permanente da Ogni Causa) 
- Polizza INFORTUNI (che copre anche il caso di morte) 
- Polizza Invalidità Permanente da Malattia 

Continua >

Comunicazione inclusiva dei benefit

Come posso proteggere la *mia* famiglia?

2 COME È COMPOSTA LA TUA FAMIGLIA

Coniuge/Convivente

- Il coniuge/parte dell'unione civile
- Il coniuge anche se separato legalmente
- Il coniuge divorziato titolare dell'assegno divorzile
- Il convivente

Figli

- I figli minorenni
- I figli fino a 21 anni in caso di frequenza di una scuola media o professionale
- I figli fino a 26 anni in caso di frequenza dell'università

Genitori a carico

Il beneficiario viene considerato a carico del defunto se non era economicamente autosufficiente e veniva abitualmente mantenuto dal defunto.

- In assenza del coniuge, dei figli, i genitori viventi a carico del defunto fino alla loro morte

Fratelli e sorelle a carico

- in assenza del coniuge, dei figli e dei genitori, fratelli e sorelle viventi a carico del defunto

Comunicazione inclusiva dei benefit

Come posso proteggere la *mia* famiglia?

INPS e Inail

 **Il convivente NO;**
 **I figli minorenni**

I beneficiari predeterminati, secondo le varie casistiche, sono:

- Il coniuge/parte dell'unione civile
- Il coniuge separato legalmente
- Il coniuge divorziato titolare dell'assegno divorzile
- I figli minorenni
- I figli fino a 21 anni in caso di frequenza di una scuola media o professionale
- I figli fino a 26 anni in caso di frequenza dell'università

In assenza dei soggetti sopra elencati: genitori a carico, fratelli e sorelle viventi a carico.

Posso indicare i beneficiari?
Non puoi, per l'INPS e l'INAIL i beneficiari sono predeterminati e rimangono quelli sopra indicati

TFR e Indennità sostitutiva di preavviso

 **Il convivente NO;**
 **I figli minorenni**

I beneficiari predeterminati, secondo le varie casistiche, sono:

- Il coniuge/parte dell'unione civile
- Il coniuge separato legalmente
- Il coniuge divorziato titolare dell'assegno divorzile
- I figli minorenni
- I figli fino a 21 anni in caso di frequenza di una scuola media o professionale
- I figli fino a 26 anni in caso di frequenza dell'università

In assenza dei soggetti sopra elencati: i parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado, se viventi a carico del lavoratore.

Posso indicare i beneficiari?
Non puoi, per il TFR e l'indennità sostitutiva di preavviso i beneficiari sono predeterminati e rimangono quelli sopra indicati

Polizza Infortuni

Caso Morte
Se l'infortunio ha per conseguenza la morte dell'assicurato e questa si verifica – anche successivamente alla scadenza della polizza – entro 2 anni dal giorno in cui è avvenuto l'infortunio, i beneficiari della somma assicurata sono:

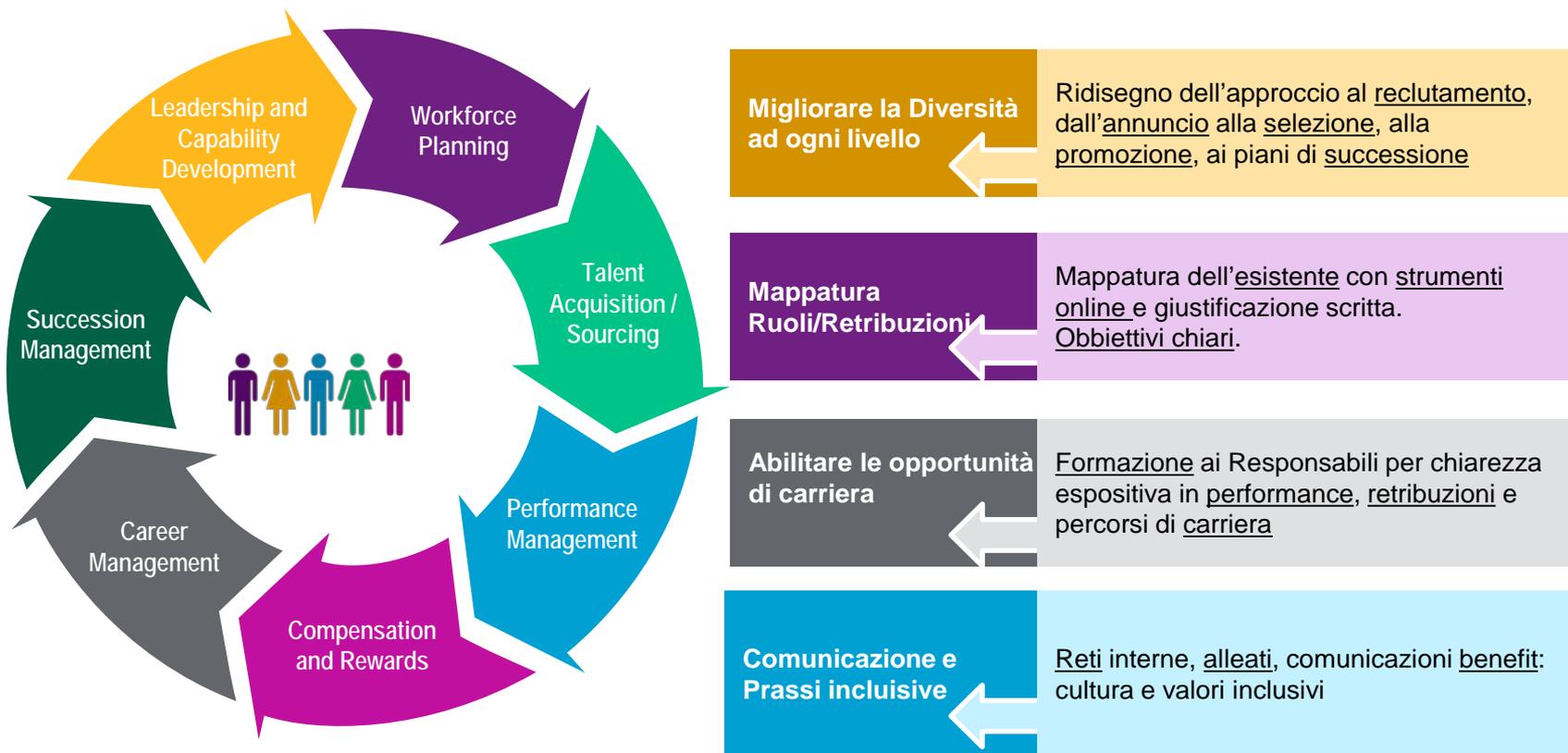
1. i beneficiari indicati dall'assicurato
2. in assenza di dichiarazioni: gli eredi legittimi e/o testamentari.

Posso indicare i beneficiari?
Se vuoi indicare dei beneficiari diversi da quelli sopra indicati, puoi farlo. Infatti puoi indicare qualunque persona come tuo beneficiario, anche più di una persona e senza alcun vincolo di parentela, tramite un documento da te redatto, datato e controfirmato da conservare in busta chiusa ed aprire al momento della successione.

 **Indietro**

Scarica PDF 

Le azioni in ogni fase del ciclo di vita del dipendente



Cosa tutela la polizza EPL- Employment Practice Liability?

RC Datoriale

- La copertura EPL tutela l'Azienda e le persone fisiche, in relazione alle richieste di risarcimento avanzate dai dipendenti riguardo a controversie di lavoro quali:
 - discriminazioni sessuali e razziali
 - licenziamento illegittimo (la più diffusa in Italia)
 - illegittima mancata assunzione o promozione
 - mobbing (umiliazione, vessazione, ingiuria, diffamazione) e molestie

- L'Assicuratore si obbliga a indennizzare l'Azienda da qualsiasi Danno/Perdita che debba risarcire a terzi, quale civilmente responsabile, a seguito di una richiesta di risarcimento per qualsiasi atto illecito e/o illegittimo relativo al rapporto di lavoro

- L'Assicuratore terrà indenne l'Azienda delle spese legali che sosterrà per resistere alle richieste di risarcimento del terzo, presunto danneggiato, rientranti nella Garanzia

Chi ha interesse a stipulare una polizza EPL?

- **La Società Contraente e le sue Controllate (*Entity Cover*)**
 - A tutela del proprio patrimonio oggetto di una richiesta di risarcimento
- **Amministratori, Direttori Generali, Dirigenti, Dipendenti (*Individual Cover*)**
 - A tutela del proprio patrimonio personale

Per entrambe le figure assicurate sono coperte anche le **spese legali** per resistere all'azione del danneggiato (o presunto tale)

I rischi relativi al ciclo del lavoro



Alcuni esempi gestiti da WTW Italia

2 Aziende italiane con sedi all'estero

Illegittima mancata assunzione

Un soggetto, dopo aver partecipato ad una selezione e NON essere stato assunto, ha proposto un ricorso contro la Società che aveva effettuato la selezione chiedendo il risarcimento del danno per aver subito un trattamento discriminatorio, in quanto lamentava di non esser stato assunto a causa della sua nazionalità (Turca).

Il caso si è concluso con il rigetto delle domande del terzo, considerate non suffragate da prove, e il pagamento da parte dell'Assicuratore EPL all'Azienda assicurata di USD 200.000 per le spese legali.

Molestie

Una dipendente cita in giudizio la Società per cui lavorava, il suo Presidente e una Dirigente, lamentando di aver subito molestie e violenze durante tutto il rapporto lavorativo, causandole danni di natura economica, affettiva e psichica.

La dipendente sostiene di essere stata molestata dal Presidente dell'Azienda (continui apprezzamenti fisici; invio di email e SMS; atteggiamenti fisici equivoci) e di aver per tempo informato la Dirigente Responsabile HR di quanto accaduto, senza però che questa intervenisse per risolvere il problema (la Responsabile HR avrebbe invece risposto alla dipendente che, in fondo, non c'era nulla di male e che avrebbe dovuto «sopportare» le attenzioni del Presidente, aggiungendo che non era la prima persona a lamentare questi fatti).

Viene riconosciuto, in via transattiva (accordo fra le parti senza l'intervento di un giudice), alla dipendente il risarcimento del danno per USD 250.000,00, risarcimento integralmente pagato dagli Assicuratori che rimborsano altresì le spese legali.

Grazie



Contatti

Beatrice Stroppa

Willis Towers Watson
Via Vittor Pisani, 19
20124 Milan, Italy

beatrice.stroppa@willistowerswatson.com

Anna Lopreiato

Willis Towers Watson
Via Tortona, 33
20144 Milan, Italy

anna.lopreiato@willistowerswatson.com