

COSMOPOLITAN

FEBBRAIO 2015 € 2.20

Mi piace + forte

Confessioni spericolate di chi ama
sculacciate, manette & Co.

COSMO REPORT

**Perché
guadagno
meno di
un uomo?**
E lavoro di più

SPECIALE SOCIAL LOVE

CORSO INTENSIVO PER GESTIRE L'AMORE
(E LA GELOSIA) AI TEMPI DI FACEBOOK

**CAMERON
DIAZ**

La neo-sposa di
Hollywood che rompe
tutti gli schemi

**Beauty
dating**

Il make-up
infallibile di
San Valentino

MODA
OSA IL PINK
IN UFFICIO



indizi per
capire che lui
fa sul serio

**Condividi
tutto!**

I VANTAGGI (ECONOMICI
ED EMOTIVI) DELLA
SHARE ADDICTION



9 771121 547002

PERCHÉ

guadagno meno di un uomo?

*Se fatichi il triplo
e porti a casa uno
stipendio più basso dei
tuo colleghi non è
certo perché lavori
male. Il problema è un
altro: sei nata donna.
Proprio così: in Italia,
come in Europa, la
disparità retributiva
tra lei e lui fa ancora
la differenza. Ma le
cose stanno cambiando.
E insieme potremo
ridurre il gap*

di Francesca Tripodi



Più studi, più guadagni: un'equazione che non funziona se sei donna. Non è solo una tua sensazione: anche se produci il doppio, guadagni meno dei tuoi colleghi. Lo afferma uno studio svolto in 38 Paesi dall'International Labour Organization. «Avere titoli prestigiosi non conta: il valore di una donna quando entra nel mercato del lavoro è sempre minore. È una discriminazione che parte dalla famiglia e permea la società», spiega Francesca Bagni Cipriani, consigliera per le Pari Opportunità a Roma. Le cifre parlano: in Europa lei guadagna il 16% in meno all'ora di lui. E se la media italiana sembra migliore è perché non tiene conto di vari fattori (leggi il riquadro a pag. 64). Sta di fatto che a un anno dalla laurea porti a casa il 32% in meno del tuo ex compagno d'università. Un'ingiustizia! Ma conoscerne i meccanismi ci aiuterà a invertire la rotta.

imprenditori sui vantaggi economici della parità, anche occupazionale. Secondo una stima della banca d'affari Goldman Sachs, se guadagnassimo e lavorassimo quanto gli uomini, il Pil dell'Eurozona crescerebbe del 13% (del 22% in Italia). Già, assumere e valorizzare le donne è un vantaggio per tutti!

4 COSE CHE PUOI FARE SUBITO

Conosci la "sindrome dell'impostora"? E quella "della tiara"? Sono due barriere interiori tipicamente femminili: la prima porta all'autosabotaggio, bloccando una sana ambizione, la seconda ti spinge a non pretendere mai nulla, aspettando che qualcuno si accorga dei tuoi meriti. Niente di più sbagliato! Se pensi di esserne "affetta" è ora di valorizzarti di più. Innanzitutto, non scartare a priori i settori meglio retribuiti, spesso lasciati agli uomini, e sfodera tutto il tuo spirito critico nel valutare i contratti (le donne accettano con più facilità lavori precari e meno pagati). Impara poi a chiedere uno stipendio equo, ma anche benefit e premi di produzione che sai di meritare, spiegandone le motivazioni. E punta sul networking, così potrai contare su una rete professionale che aumenterà la tua autorevolezza. Ricorda che il divario retributivo di oggi inciderà sul tuo futuro: accontentandoti di guadagnare meno, anche la tua pensione sarà light.

I PREGIUDIZI DA ABBATTERE

Magari pensi che la situazione non ti riguarda, perché al momento la tua busta paga è identica a quella del tuo collega. Eppure... «Nei grandi studi legali non c'è discriminazione all'ingresso tra uomini e donne, ma queste ultime si "perdono" man man mano che si procede nella carriera. Le avvocate al vertice sono solo il 16,9% del totale», spiega Barbara De Muro, responsabile ASLAWomen, gruppo che valorizza i talenti femminili nei grandi studi legali associati. Perché succede? «Spesso le donne vengono considerate "persone a rischio", in quanto se hanno dei figli potrebbero lavorare meno o chiedere permessi. Si tratta di un pregiudizio assai radicato, specie nelle piccole imprese», spiega Bagni Cipriani. Per questo le competenze femminili sono sminuite e tante esigenze vengono ignorate. «Nel mondo dell'avvocatura, per esempio, se vuoi arrivare in alto è richiesto, oltre alle competenze, un elevato investimento di tempo face to face; lo smart working da casa, ideale per

conciliare professione e vita familiare non è contemplato», dice De Muro.

DIFENDI IL TUO VALORE

È vero: se decidi di mettere su famiglia, la tua carriera potrebbe essere più lenta. Ma dovresti essere tu a deciderlo e non chi ti assume, basandosi su pregiudizi. Per promuovere il cambiamento, nel 2012 l'Unione Europea ha lanciato Equality pays off, progetto che monitora l'applicazione delle leggi in favore del lavoro rosa sostenendo le aziende virtuose con eventi e corsi di formazione. Un altro obiettivo è sensibilizzare gli

Equal pay day: festeggia il giorno della giusta paga

Promossa dalla Commissione Europea per sensibilizzare l'opinione pubblica sulle differenze salariali tra uomini e donne, la Giornata per la parità retributiva (European equal pay day) non ha una data fissa. Viene scelta, infatti, in base al numero di giorni, calcolati dall'inizio dell'anno, necessari a colmare il gap salariale (media UE). Celebrata per la prima volta il 5 marzo 2011, a ogni edizione è stata anticipata, testimoniando i piccoli progressi finora compiuti. Negli ultimi tempi, però, ha rallentato il passo. Nel 2015 è prevista proprio questo mese, a fine febbraio, come nelle scorse due edizioni.

LE BUSTE PAGA A CONFRONTO

Abbiamo chiesto a 4 ragazze e 4 ragazzi con lavori simili di fare outing sul proprio stipendio e dire la loro sul gap. Leggi qui

LA POLITICA CHE TI DÀ UNA MANO

Purtroppo, alcune discriminazioni sono ancora dure a morire. Metterle a fuoco, però, è il primo passo per smontarle. Sapevi, per esempio, che qualità come la mediazione e la flessibilità vengono sminuite perché giudicate "femminili" e non indice di professionalità? E che quando le donne prevalgono in un certo settore vengono pagate meno, mentre per gli uomini vale il contrario? Ancora una volta, è l'Unione Europea a scendere in campo per darti una mano. Premiare le competenze rosa, essenziali per colmare i divari salariali, è tra gli obiettivi di Europa 2020, un piano che si propone di innalzare al 75% il tasso di occupati tra i 20 e i 64 anni ed eliminare la povertà per 20 milioni di persone. E l'Italia, con la legge che introduce le quote rosa nei consigli di amministrazione di società per azioni e l'istituzione della Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro, ha iniziato a fare piccoli passi. La strada è ancora lunga, ma se ciascuno farà la sua parte, presto tra te e lo stipendio che ti meriti non ci sarà più nessun gap.



COSA PRENDE LEI

NOME Claudia D.
ETÀ 29 anni
DOVE LAVORA Roma
COSA FA Quadro presso una società pubblica
STIPENDIO
2.170 euro al mese

«Tra i colleghi con il mio stesso ruolo non ci sono sostanziali differenze in busta paga, ma se volessi fare carriera so che sarà difficile, da donna, conquistare un ruolo dirigenziale».

NOME Andreana O.
ETÀ 35 anni
DOVE LAVORA Roma
COSA FA Segretaria in un istituto bancario internazionale
STIPENDIO
1.700 euro al mese

«Per ottenere un grado in più so che dovrò sudare il doppio di un uomo anche perché lavoro in un settore prettamente maschile e le maternità fanno la differenza».

NOME Roberta S.
ETÀ 27 anni
DOVE LAVORA Roma
COSA FA Barlady in un'enoteca del centro storico
STIPENDIO
900 euro al mese

«Lavoro quattro sere a settimana con le stesse mansioni del mio collega maschio, ma la supervisione del locale spetta a lui e in busta paga tutto questo si traduce in ben € 500 netti di differenza».

NOME Margherita F.
ETÀ 34 anni
DOVE LAVORA Roma
COSA FA Account media relation
STIPENDIO
1.250 euro al mese

«Le diversità di trattamento ci sono eccome: per gli uomini è facile essere assunti a tempo indeterminato, mentre per le donne, specie in età fertile, ci sono solo collaborazioni a progetto o a partita Iva».

ECCO I NUMERI CHE FANNO LA DIFFERENZA

- Uno studio di Almalaura, (Università di Bologna), calcola che 5 anni dopo aver finito gli studi i ragazzi guadagnano in media € 1.587 contro i € 1.211 delle ragazze (il 31% in più).
- Secondo una ricerca della Commissione Europea per guadagnare quanto un uomo devi lavorare 59 giorni in più.

Le donne, infatti, prendono in media il 31% in meno all'anno rispetto agli uomini.

- OD&M Consulting, società di gestione del personale, sostiene che in Italia il gap retributivo tra uomini e donne sia maggiore nelle qualifiche basse e medie: raggiunge il 10% tra gli operai e il 15% tra gli impiegati, mentre tra

dirigenti e quadri si attesta rispettivamente al 9,3 e 5,9%. Questo dato però sembra non tenere conto del fatto che le donne al top sono pochissime.

- Nel 2013 la percentuale di donne presenti nei consigli di amministrazione delle principali società quotate in borsa dell'UE era soltanto del 17,8%, mentre le

amministratrici delegate non hanno superato il 4,8%.

- L'Osservatorio sul Diversity Management istituito da Sda Bocconi in collaborazione con Professional Women's Association di Milano spiega che la scelta dei membri del board alla guida delle società avviene seguendo schemi rigidi: il candidato tipo

COSA PRENDE LUI

NOME Gianni M.
ETÀ 32 anni
DOVE LAVORA Roma
COSA FA Quadro presso una società pubblica
STIPENDIO
2.300 euro al mese

«La mia busta paga non è diversa da quella delle colleghe. Forse, però, sono avvantaggiato nell'aver più possibilità di formazione e aggiornamento perché non vivo la pausa della maternità».

NOME Claudio G.
ETÀ 29 anni
DOVE LAVORA Catanzaro
COSA FA Capoufficio in un'agenzia bancaria
STIPENDIO
2.000 euro al mese

«Magari con meno difficoltà di una donna, ma anche noi uomini dobbiamo guadagnarci i gradi: per diventare capoufficio ho cambiato sede per ben due volte nel giro di quattro anni».

NOME Marco R.
ETÀ 29 anni
DOVE LAVORA Bologna
COSA FA Barman in una discoteca
STIPENDIO
1.200 euro al mese

«Per alcuni lavori una figura maschile offre più sicurezza. Io non solo faccio il mio lavoro, ma garantisco l'ordine. I miei capi sanno che potrei placare una rissa e che difficilmente un cliente mi darà fastidio».

NOME Antonio D.
ETÀ 31 anni
DOVE LAVORA Padova
COSA FA Account in una società di comunicazione
STIPENDIO
1.900 euro al mese

«Ho ottenuto il mio primo contratto di assunzione con una certa facilità, dopo aver sostituito una ragazza che era andata in maternità. Tra me e un'altra collega, anche lei stagista, ma donna, hanno scelto me».



FOTO GETTY IMAGES

In Italia il lavoro non è donna

Sorpresa! Il gender pay gap in Italia in confronto ad altri Paesi europei è minimo (6,7%), sebbene in salita (nel 2008 era al 4,9%, nel 2009 al 5,5%, fonte Eurostat). Ma non farti ingannare: questo dato non tiene conto del tasso di occupazione femminile fermo al 46% (tra i più bassi d'Europa) e dello scenario complessivo del nostro Paese, fatto di piccole realtà imprenditoriali. «Queste percentuali calzano quando si parla di grandi aziende e qualifiche medio-alte, ma se si inglobassero anche le numerosissime piccole realtà che impiegano professionalità meno qualificate, la situazione non sarebbe affatto diversa da quella degli altri Stati europei», spiega Daniela Del Boca, docente di economia politica all'Università di Torino e coautrice del saggio *Valorizzare le donne conviene* (Il Mulino, € 12,50).

è uomo (94% dei casi).

● Ispo Ricerche ha analizzato la percezione del gender pay gap tra i direttori generali e i responsabili risorse umane delle grandi aziende italiane. Tra le donne la questione è molto sentita, mentre il 39% degli uomini arriva a negarne l'esistenza. Il 45% delle

intervistate afferma che la differenza retributiva supera il 10%, ma la pensa così solo il 27% dei maschi.

● In base al recente rapporto Gender Equality della Commissione Europea, la parità retributiva tra i generi è prevista per il 2084.

● Uno studio della University of British Columbia ha

incrociato il numero di medaglie vinte da 121 Paesi durante le Olimpiadi di Londra 2012 e Sochi 2014 con il Global Gender Gap Report 2013, che evidenzia gli Stati più attenti all'uguaglianza tra i sessi. Ebbene, i dati raccolti dimostrano che le nazioni più virtuose in parità di genere vincono più spesso.

70

I MINUTI CHE DEVI LAVORARE PER GUADAGNARE QUANTO UN UOMO IN UN'ORA



TUTTE LE MOSSE PER

TI CANDIDI PER UN NUOVO LAVORO

Lo sai che secondo alcuni studi, quando una donna esige più denaro viene soddisfatta nel 66% dei casi? Dunque, se sei motivata a dare più valore alla tua professione, fatti avanti! La nostra esperta di negoziazione, ti spiega come fare. Step by step **di Liz Plosser**

COMINCIA QUI

Fai qualche ricerca.

Documentarti ti serve a capire qual è lo stipendio medio per la posizione per cui ti candidi. Prova a consultare siti come isole24ore.quantomipagano.com e a parlare con persone del settore, incluso qualche uomo, visto che tendono a essere pagati di più. Trovati un mentore cui chiedere consigli tra i tuoi contatti su LinkedIn, o tra i tuoi ex professori universitari o, ancora, tra i potenziali nuovi colleghi, se ne conosci uno. Così se il tuo cv fa colpo, sei già preparata.

«Sarei felice di discuterne insieme».

E aggiungi: «Sono sicura che possiamo trovare una cifra che vada bene a entrambi, se riterrete che sono io la candidata ideale per questo lavoro». Se occorre compilare un modulo per la candidatura dove ti viene chiesto qual è il tuo attuale stipendio, indica: «Come da valore di mercato». Oppure: «Negozicabile». Avrai più margine di trattativa in un secondo momento, dopo che li avrai convinti che per loro sei perfetta e che, qualsiasi sia la cifra, non devono perderti.

COSA DIRE

Sì! L'ufficio risorse umane ti risponde.

Nessuno ti chiede quanto pensi di poter guadagnare.

Superi brillantemente i vari colloqui e...

Ti domandano che stipendio ti aspetti.

...ti offrono il lavoro!

Ma se insistono...

«Pensavo a...€».

«Non possiamo offrirle più di quanto abbiamo messo nel budget per questa posizione».

SE LORO DICONO

Stabilisci una cifra superiore del 10-25%, rispetto alle tue esigenze (affitto, bollette, cibo, divertimenti), ma occhio a non oltrepassare del 10% il valore di mercato.

SE LORO DICONO

«Sì!»

«Ma il suo stipendio attuale è decisamente più basso, possiamo offrirle al massimo un aumento del 10%».

«Che stipendio si aspetta?».

«Mi piacerebbe entrare nella vostra squadra».

Concentrati sugli obiettivi di gruppo. Prova a dire così: «È importante che lo stipendio riconosca la formazione e le competenze che mi permetteranno di fare del mio meglio, per contribuire al successo di questa squadra».

«Su cosa siete flessibili?».

12 MESI DOPO, VAI ALLO STEP N. 2

«Non possiamo offrirle di più».

Se vuoi davvero questo lavoro, anche se lo stipendio è più basso di quanto speravi, proponi maggiore flessibilità rispetto all'equilibrio lavoro-vita privata (giorni in cui puoi lavorare da casa, più settimane di ferie...). Tranquilla, in questo contesto, penseranno che sei un tipo sveglio, non una scansafatiche.

CHIEDERE UN AUMENTO

● COMINCIA QUI

Prendi nota dei tuoi successi.

Col tempo, potresti dimenticare i tuoi risultati positivi sul lavoro, dai più piccoli ai più eccezionali. Un vero peccato. Tienine nota, così quando vorrai chiedere un aumento, avrai tutto in mente.

Impara a promuoverti.

Forse il tuo capo non si è reso conto del contributo che stai dando all'azienda. Trova dei modi creativi per farglielo sapere. Per esempio, passa dal suo ufficio per aggiornarlo su un tuo obiettivo raggiunto, poi chiedi il suo parere su quale potrebbe essere la tua prossima mossa. Così lo metterai in condizione di apprezzare le tue capacità, e un'eventuale conversazione sull'aumento gli sembrerà meno strana e inattesa.

DOMANDA DI PIÙ AL TUO CAPO

Ti riconosci in uno di questi casi?

● Fra 3 mesi il tuo rendimento sarà sottoposto a una valutazione. Poiché i budget per essere approvati di solito necessitano di un iter di 3 mesi, il momento giusto di chiedere l'aumento è adesso.

● Ti hanno appena affidato un nuovo incarico e il boss sa che sei in grado di assumerti più responsabilità. L'occasione perfetta per chiedere una busta paga più consistente.

● Ti passano il lavoro che faceva un'altra persona. Qualsiasi sia il motivo, licenziamento o riorganizzazione, quando le incombenze aumentano, anche lo stipendio dovrebbe crescere.

Sel li glà da un anno?

SÌ

NO

Aspetta ancora un po'.

Chiedere troppo presto può metterti in cattiva luce. E se hai un po' di pazienza, puoi accumulare preziosi elementi a tuo favore, da sfruttare come leva al momento giusto, trascorsi almeno 12 mesi.

«Sì!»

Il tuo capo ti concede l'aumento! Visto che hai fatto bene a farti avanti?

Non c'è un momento migliore di questo per parlare di soldi.

Chiarisciti le idee riguardo all'inquadramento o qualifica e all'aumento che vuoi proporre. Il tuo obiettivo: il 10% in più in busta paga.

IL BOSS TI DICE

NO

SÌ

Dovresti comunque chiedere un aumento.

Meglio se ti limiti a chiedere in più non oltre il 4% del tuo stipendio.

COSA DIRE

«Vorrei fissare un appuntamento per parlarne.»

IL BOSS TI DICE

Nessun capo ama essere preso alla sprovvista. Se poi gli anticipi qualcosa, non potrà dire che non si aspettava una tale richiesta. Scrivigli un'email così: «Vorrei parlarle del lavoro che svolgo e del mio futuro in azienda. Ha qualche minuto da dedicarmi?».

COSA DIRE

«Venga da me lunedì.»

COSA DIRE

«È stato un anno molto stimolante...»

Inizia così il tuo discorso mantenendo l'accento sull'azienda: «Il nostro team ha raggiunto molti obiettivi e so di essere cresciuta. Vorrei dunque discutere con lei a proposito della mia carriera e dello stipendio». Ricorda i tuoi successi e chiedi in modo chiaro: «Credo che il mio impegno possa valermi la qualifica di... e un aumento di...».

IL BOSS TI DICE

«Non sono previsti aumenti per nessuno quest'anno. «Non sei ancora pronta».

«Amo lo stesso il mio lavoro.»
Sii positiva. Sottolinea quanto ami collaborare con il tuo gruppo di lavoro, poi chiedi dei consigli su come candidarti per un aumento in futuro. Chiudi la conversazione così: «Possiamo riaggiornarci tra sei mesi?». Potrebbe essere un momento favorevole, in cui si aprono nuove posizioni o arrivano nuovi fondi.