

## ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 25 - numero 5511 di Venerdì 24 novembre 2023

### **Questione di genere: disvalore, opportunità, luci ed ombre**

*La prima parte di un approfondimento relativo al tema della parità di genere. Focus sull'analisi del contesto e sul sistema di gestione per la parità di genere secondo la Prassi UNI PdR/125:2022. A cura di Antonella Grange e Carla Mammone.*

*È evidente che in queste settimane, purtroppo a causa dell'alto numero di femminicidi che avvengono nel nostro Paese, sia aumentata molto l'attenzione non solo sul tema della violenza sulle donne, ma anche su quello, più generale, della **parità di genere**. Un tema che riguarda anche il mondo del lavoro, le politiche/strategie aziendali e la possibilità di adottare specifici sistemi di gestione per la parità di genere.*

*Per approfondire queste tematiche riceviamo e volentieri pubblichiamo la prima parte di un contributo di **Antonella Grange e Carla Mammone** che hanno una grande esperienza come consulenti e docenti, anche con specifico riferimento al tema della parità di genere.*

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[ACAAG11] ?#>

### **QUESTIONE DI GENERE: disvalore ed opportunità. Luci ed ombre.**

#### **Parte prima**

#### **Analisi del Contesto**

Dalla classifica mondiale del **World Economic Forum** (WEF 2021) sul **Rapporto Parità di Genere** relativo all'anno 2021, si evince che **nessun paese al mondo ha colmato i divari di genere**. Risulta infatti che solo i paesi più avanzati hanno chiuso il divario poco oltre l'80% (Islanda, Finlandia, Norvegia e Svezia).

Tale classifica che vede protagonisti 156 paesi, ha focalizzato l'**analisi su quattro dimensioni della Parità di Genere**, con chiusura del divario al 58% per l'economia, al 95% per l'istruzione, al 96% per la salute e al 22% per politica e rappresentanza. **L'Italia si posiziona al 63° posto** e al 114° posto per la sola componente economica. In particolare, si evincono settori tipicamente maschili come l'industria con il 71% e le costruzioni con l'89% e settori con occupazione femminile crescente (circa il 50%) quali sanità, istruzione, alloggio e ristorazione ed attività artistiche.

Da fonte **ISTAT** *Analisi delle misure statistiche per Goal*, relativamente al **Goal 5 Agenda 2030 "Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze"**, le donne risultano meno numerose nei settori più remunerativi: in Italia quelle che ricoprono posizioni manageriali di vertice sono circa il 27%, con differenze di reddito, a parità di ruolo, pari a circa il 23%.

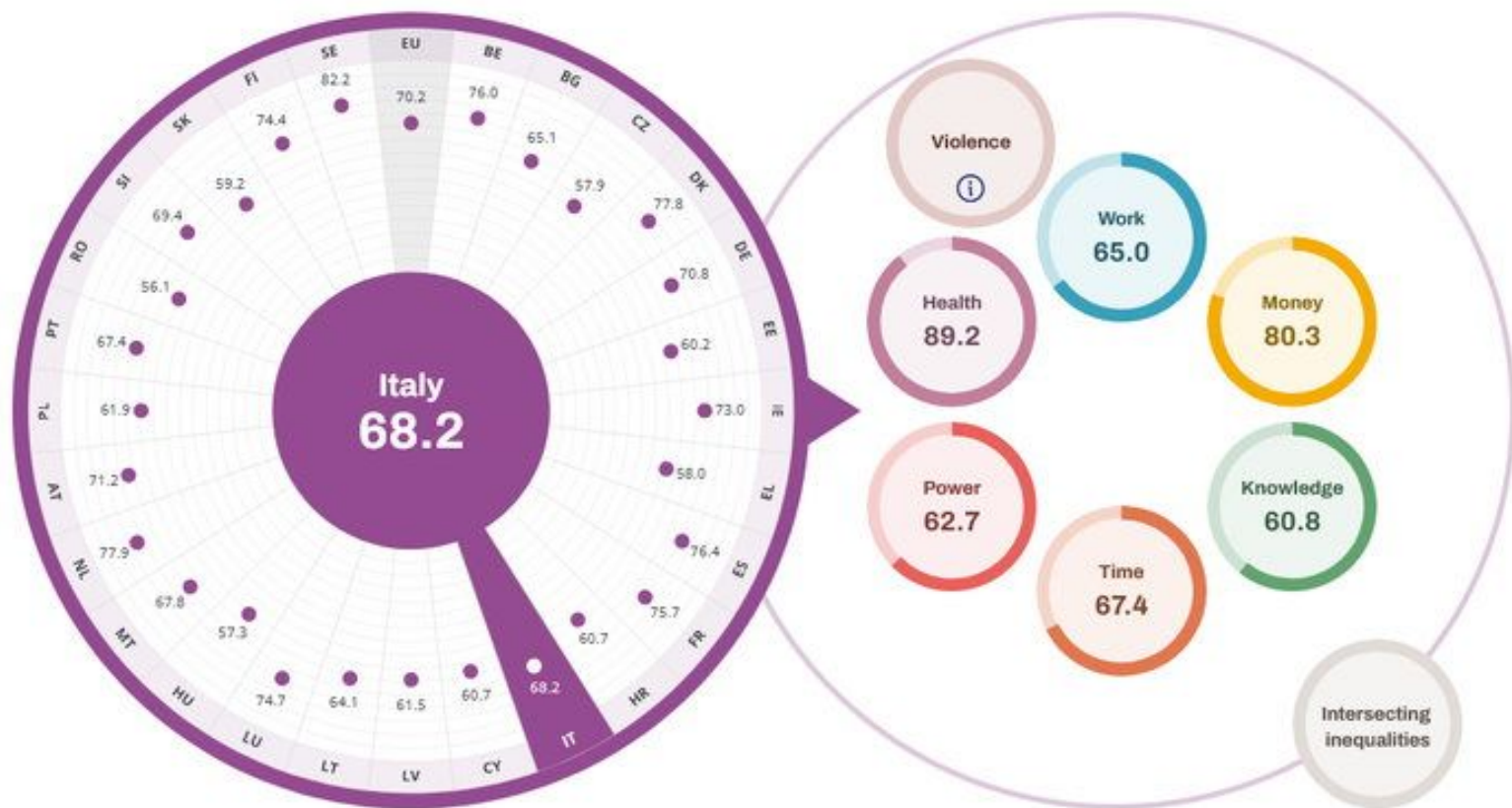
La metafora dell'impenetrabile "*soffitto di cristallo*", coniata dalla scrittrice francese George Sand, risulta attuale per tutte quelle barriere che ancora complicano o impediscono la crescita professionale delle donne verso il vertice. Pertanto, le donne restano segregate in posizioni medio basse e meno remunerative. Tuttavia, progressi sono stati fatti grazie all'introduzione nel 2011 delle quote di rappresentanza di genere nei Consigli di Amministrazione e nei Collegi Sindacali di società quotate in borsa, con un conseguente aumento della presenza del genere femminile dal 7 % dell'anno 2011 al 42,9% del 2022, in avvicinamento al 45% del target fissato dalla **Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026**.

Risulta inoltre interessante l'aumento della presenza del genere femminile negli organi decisionali (21%) della Corte Costituzionale, del CSM, del Corpo Diplomatico e di altre autorità, ma comunque insufficiente per il raggiungimento del target del 45% della succitata strategia. Si evidenzia invece la riduzione della presenza femminile nel Parlamento Nazionale dal 35,4% del 2018 al 33,7% del 2022, riflettendo l'analogo andamento a livello europeo.

Con riferimento al **Goal 10 Agenda 2030 "Riduzione delle disuguaglianze"**, la norma **UNI ISO 30415:2021 "Gestione delle risorse umane. Diversità e inclusione"** evidenzia come la "*promozione di una cultura organizzativa diversificata e inclusiva può consentire agli individui di prosperare e fare del proprio meglio in condizioni che consentano una collaborazione e una partecipazione efficace. La creazione di organizzazioni più imparziali, più inclusive e socialmente responsabili può aiutare le persone indipendentemente dall'identità, dal contesto o dalle circostanze, ad accedere al lavoro e sviluppare conoscenze, abilità e capacità fondamentali per il loro sviluppo e benessere personale*".

Il documento dell'Unione Europea del 2020, "**Unione dell'uguaglianza: la strategia per la Parità di Genere 2020-2025**" definisce gli obiettivi politici e le misure specifiche volte a conseguire la Parità di Genere, combinate ad una maggiore integrazione della dimensione di genere "*inserendo sistematicamente una prospettiva di genere in ogni fase dell'elaborazione delle politiche in tutti i settori di azione dell'UE, sia interni che esterni*".

La strategia sarà attuata nel pieno rispetto del principio dell'intersezionalità, come definito dall'**European Institute for Gender Equality ? EIGE**. *L'indice sull'uguaglianza di genere* attribuisce all'UE e agli Stati Membri un punteggio da 1 a 100, dove 100 rappresenta il raggiungimento della piena uguaglianza tra uomini e donne. L'Italia, secondo i dati per l'indice 2023, ha raggiunto il punteggio di 68,2 così come suddiviso nel grafico riportato in figura 1\*. La migliore performance dell'Italia (9° posto su tutti gli Stati Membri) è nel settore della salute con 89,2 punti. **Le disuguaglianze di genere risultano fortemente pronunciate nel dominio del lavoro (65 punti) in cui il nostro Paese risulta dal 2010, all'ultimo posto tra tutti gli Stati Membri.**



**Da sottolineare la mancanza del dato relativo alla violenza**, non incluso nel calcolo del punteggio dell'indice, per mancanza di prove atte a valutare la violenza contro le donne in comparazione con i dati europei. Nella realtà dei fatti **l'andamento dei femminicidi in Italia nel 2023 ha già raggiunto all'attualità quota 106 vittime**. La più giovane aveva 13 anni, mentre la più anziana 95. Il Viminale evidenzia che 87 donne sono state uccise in ambito familiare/affettivo, di queste 55 sono vittime dei loro partners/ex partners. Uccise perché alla ricerca della libertà da un rapporto violento, controllante e possessivo, ben lontano dai principi di amore, di rispetto della persona, della sua dignità ed aspirazioni.

La recente Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 "Linee Guida sul Sistema di Gestione per la Parità di Genere", elaborata in linea con i principi ispiratori dei documenti normativi UNI, CEN ed ISO esistenti in materia, come la linea guida internazionale **UNI ISO 30415 "Gestione delle risorse umane ? Diversità e inclusione"**, tiene ben presenti le peculiarità del tessuto socio-economico italiano. Essa prevede la strutturazione e l'adozione di specifici indicatori prestazionali ? *KPI (Key Performance Indicator)* inerenti alle Politiche di Parità di Genere nelle organizzazioni, con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti, nonché di incorporare questo nuovo paradigma nel DNA delle organizzazioni, nell'ottica di produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

L'Italia risulta ancora all'attualità caratterizzata da un basso tasso di occupazione femminile pari al 49,5%, valore quasi stabile nell'ultimo decennio, mentre quello maschile si attesta al 67,6%. Per tali parametri il nostro Paese si colloca agli ultimi posti in Europa, seguita solo da Grecia e Malta. Tale dato risulta in netto contrasto con il valore dell'istruzione pari al 56% di donne laureate sul totale. La presenza femminile nei percorsi di laurea STEM risulta tuttavia ancora in minoranza.

Le **donne** risultano meno numerose nei **settori più remunerativi**: quelle che ricoprono posizioni manageriali di vertice sono circa il 27%, con differenze di reddito, a parità di ruolo, pari a circa il 23%. In Europa il *gender pay gap* è al 13% (l'uomo

guadagna 1 euro mentre la donna solo 0,87 cent) tale dato coincide con i numeri dell'Osservatorio Inps Official secondo il quale lo stipendio delle donne risulta essere inferiore di circa 8.000 euro.

**La maternità** resta nel mercato del lavoro ancora un ostacolo per il raggiungimento della parità di genere, in quanto la scelta di avere dei figli, incide diversamente su uomini e donne, sia nelle fasi di recruitment che di assegnazione del ruolo o di rientro post maternità. Il tasso di occupazione delle madri è pari al 54,5%, contro l'83,5% dei padri. Tipica è la *child penalty* (il costo sul mercato del lavoro della nascita di un figlio), fenomeno diffuso che colpisce particolarmente le madri.

Dallo *studio INPS del 2020*, si evince che la nascita di un figlio determina per la donna una riduzione della probabilità di continuare a lavorare e una perdita reddituale nei 24 mesi successivi alla nascita.

## **Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere secondo la Prassi UNI PdR/125:2022, strumento evolutivo per lo sviluppo di consapevolezza e cambiamento**

Le organizzazioni hanno l'opportunità di poter superare i gap esistenti scegliendo di dotarsi di adeguati strumenti operativi attraverso i quali focalizzare precisi obiettivi organizzativi per ogni fase lavorativa. Le stesse dovranno misurare in modo chiaro e standardizzato i progressi realizzati, certificare i risultati raggiunti, attraverso processi qualificati e trasparenti, recependo i principi di gender equality articolati sull'intero percorso professionale e sulle fasi di vita delle persone, dal momento del recruiting sino al pensionamento. Dunque, l'impresa o l'ente che *volontariamente* sceglie di attivarsi, deve progettare ed implementare un **Sistema di Gestione per la Parità di Genere documentato**, in relazione alle proprie dimensioni e risorse, per garantire l'attuazione ed il mantenimento nel tempo dei macro requisiti definiti nella Prassi, operando attraverso la misurazione della propria maturità con la formalizzazione di *Politiche di Parità di Genere*, la redazione ed implementazione del *Piano Strategico* e l'individuazione ed il calcolo di *KPI specifici (misurabili e raggiungibili)*. L'organizzazione individua tali Indicatori chiave di prestazione di Area, verifica e comprende se possiede i requisiti necessari per raggiungere la *soglia minima del 60%* utile al conseguimento della certificazione del Sistema, ai sensi della prassi di riferimento. Infatti, la *UNI/PdR 125:2022* al punto 5.1, al fine di garantire la misurazione del livello di maturità, individua *6 Aree di Indicatori* attinenti alle differenti variabili che possono contraddistinguere un'organizzazione inclusiva e rispettosa del principio di Parità di Genere:

*Cultura e strategia (5.2)*

*Governance (5.3)*

*Processi HR (5.4)*

*Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda (5.5)*

*Equità remunerativa per genere (5.6)*

*Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (5.7)*

I codificati specifici KPI per ciascuna Area di valutazione devono poi essere monitorati annualmente e verificati con cadenza biennale, al fine di evidenziare il miglioramento conseguito grazie alla varietà dei concreti interventi operativi attuati. Ognuna delle 6 Aree è contraddistinta da un peso percentuale (fatto 100 il totale del peso delle differenti Aree) e da un mix di KPI qualitativi e quantitativi.

Ogni singolo Indicatore è associato ad un punteggio il cui raggiungimento o meno viene ponderato per il peso dell'Area di appartenenza. Se ne riportano alcuni ad esempio: "*formalizzazione ed implementazione di un Piano Strategico*" [..] al punto 6.3 della prassi, per l'Area Cultura e Strategia. "*Presenza di un budget dell'organizzazione per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della Parità di Genere e dell'integrazione*", per l'Area Governance. "*Presenza di meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post maternità*" per l'Area Processi HR. "*Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente [...]*", per l'Area Opportunità di Crescita. "*Percentuale promozioni donne su base annua*", per l'Area Equità remunerativa per genere. "*Rapporto tra il numero dei beneficiari uomini effettivi sul totale dei beneficiari potenziali dei congedi di paternità nei primi 12 anni di vita del bambino obbligatori*", per l'Area Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

### L'azienda/ente deve:

- predisporre un **Piano di Comunicazione** e diffonderlo alle Parti Interessate interne ed esterne, coerente con i principi e con gli obiettivi stabiliti nel **Piano Strategico**. La stabilita comunicazione deve essere allineata con i valori e la cultura aziendale;
- effettuare **attività di formazione** (6.3.1) come azione generatrice di consapevolezza, competenze e comportamenti adeguati nell'interesse del benessere organizzativo e psicofisico da perseguire per il superamento del genere. La Formazione deve coinvolgere tutti i livelli organizzativi. Gli argomenti devono includere la lotta contro i pregiudizi e gli stereotipi legati al genere;
- pianificare ed attuare degli **Audit interni** (ISO 19011:2018), ai fini della rilevazione e gestione di eventuali *non conformità* nell'ottica del *miglioramento continuo*.

Tutte le organizzazioni, private e pubbliche, sono certificabili ad eccezione delle ditte individuali prive di addetti/e. La scelta di implementare e mantenere attivo nel tempo un **Sistema di Gestione per la Parità di Genere**, deve fondarsi, ai fini del conseguimento del Certificato, sulla selezione di un **Organismo di Certificazione accreditato**, ai sensi del Regolamento CE 765/2008. Tale accreditamento garantisce che le certificazioni siano rilasciate da Organismi competenti ed imparziali e che abbiano loro stessi adottato un Sistema di Gestione conforme alla UNI/PdR 125:2022. Inoltre, solo le certificazioni rilasciate da tali Organismi, sono valide ai fini del riconoscimento per le imprese certificate dei benefici e vantaggi stabiliti dal legislatore, quali: esoneri contributivi, agevolazioni per la concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti, punteggi nei bandi di gara e maggiore reputazione aziendale.

Il 6 novembre u.s. la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha pubblicato, sul sito dedicato, l'Avviso per l'erogazione dei **contributi alle PMI** per i servizi di assistenza tecnica e accompagnamento alla certificazione della Parità di Genere e dei contributi per i costi di certificazione. Questi ultimi saranno pagati direttamente agli OdC che hanno aderito all'Avviso e che compaiono nell'elenco dedicato ivi presente. Le domande di contributo potranno essere presentate dalle imprese interessate a decorrere dalle ore 10:00 del 06 Dicembre 2023 fino alle ore 16:00 del 28 Marzo 2024, fatte salve eventuali e sopravvenute modifiche legislative e/o regolamentari in ordine ai tempi di ammissibilità previsti per il PNRR.

Come stabilito da Centri Studi autorevoli, la **Gender Equality** davvero praticata, eticamente giusta, produce ampi valori, convenienti anche economicamente, innescando concreti cambiamenti per il superamento del genere, nell'ottica del valore della persona e delle sue competenze, come l'aumento delle donne nei ruoli di leadership in settori economici fondamentali per la crescita, che originano nelle aziende quella diversità di visione e di approccio che oggi è considerata leva cruciale per vincere le sfide della complessa attualità.

*Antonella Grange e Carla Mammone*

[Vai alla seconda parte dell'articolo "L'integrazione della dimensione di genere nella gestione della sicurezza"](#)



Licenza [Creative Commons](#)

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

---

[www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it)