



MISURABILITÀ DELLE INIZIATIVE A SOSTEGNO DELLA CULTURA DELLA DIVERSITY



MICHELE VALERIO

Partner Eupragma, Founder Viblio

ROSSELLA CARDINALE

Consultant Eupragma, Direttrice Scientifica Corsi Isper-
Human Accademy "Lavorare al Femminile"

GENDER EQUALITY

La parità di genere è uno straordinario motore di crescita e uno dei capisaldi più rilevanti e urgenti dell'agenda di sviluppo e progresso dei Paesi.



DOVE SIAMO ?

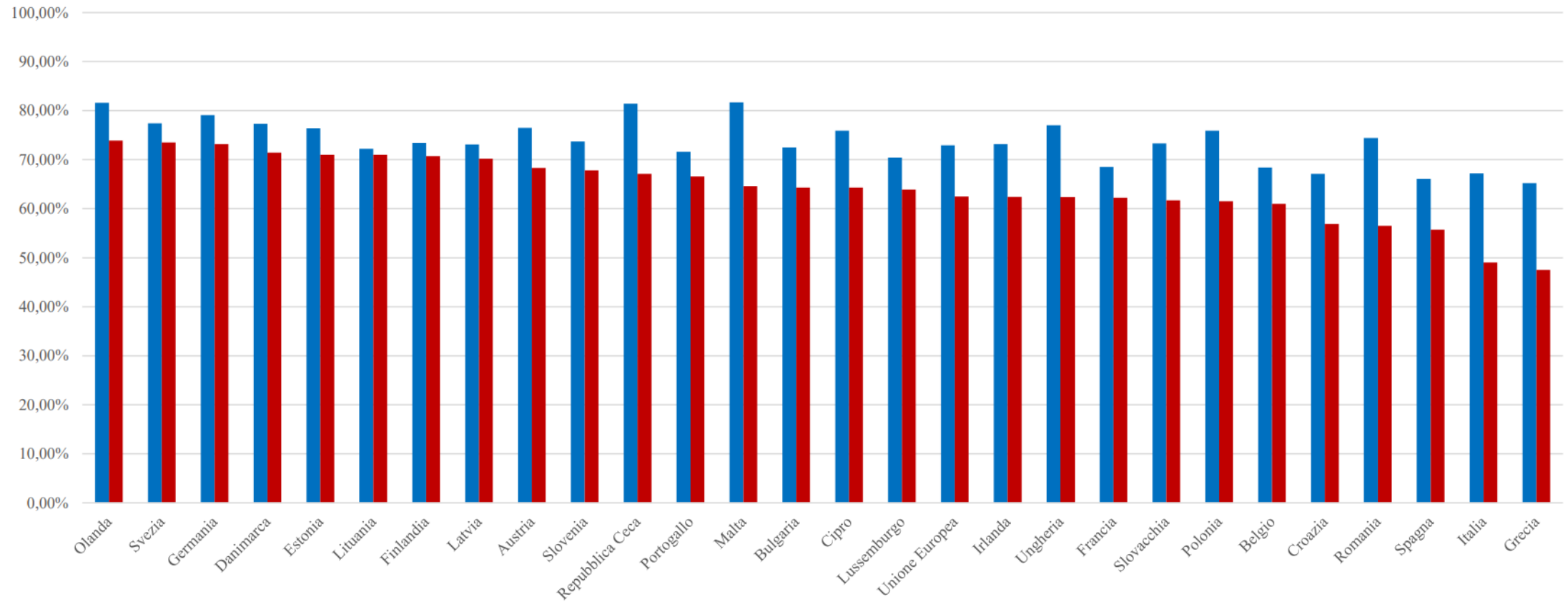
L'Italia risulta oggi al 14° posto in Europa, con un punteggio del Gender Equality Index inferiore alla media europea e ben lontano dai primi tre Paesi della classifica (Svezia, Danimarca e Francia)

L'Italia ha compiuto il progresso più importante tra tutti i paesi dell'Unione Europea negli ultimi anni, con un incremento di oltre 10 punti in 7 anni.

Dati: Gender Equality Index (EIGE)

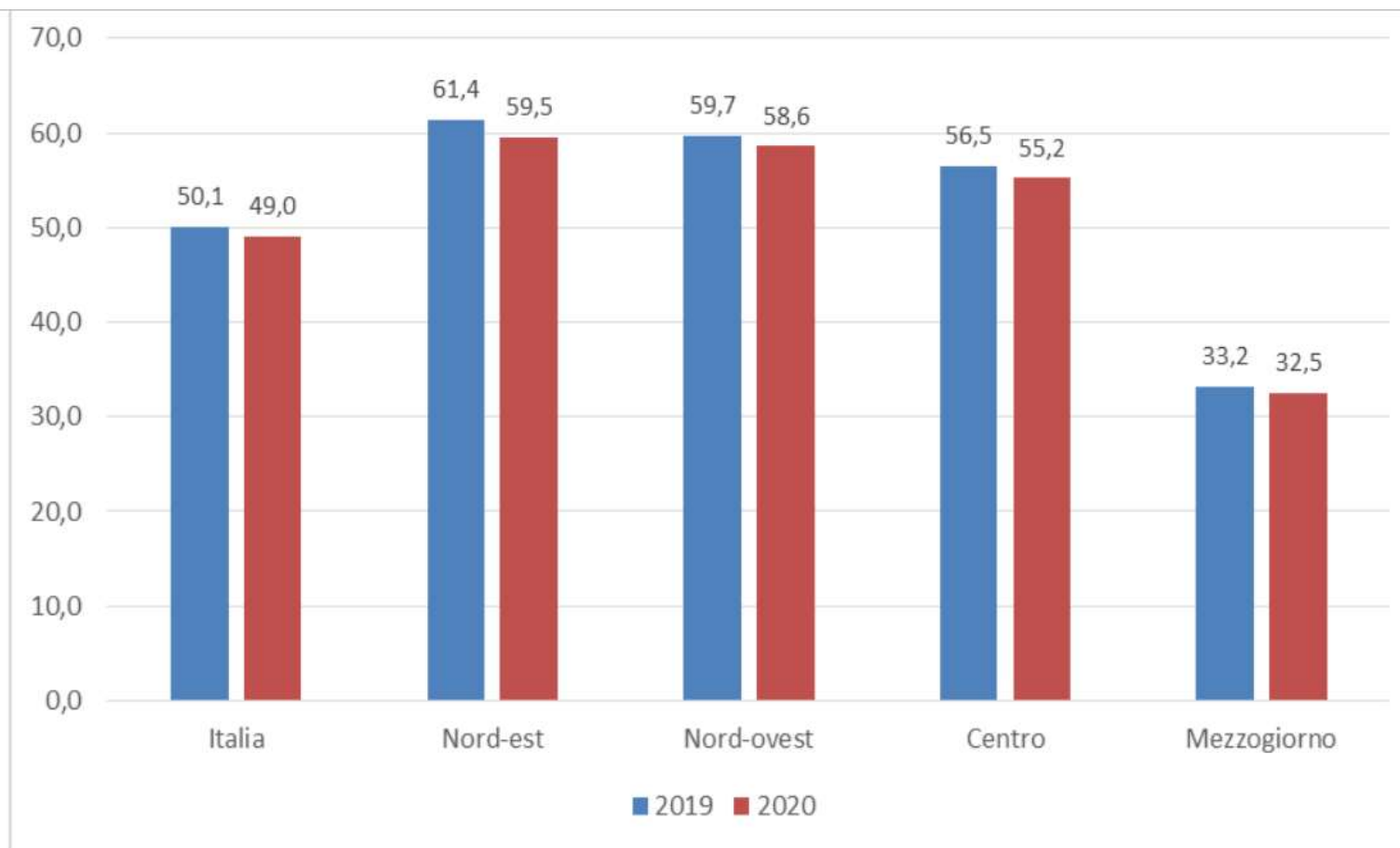


TASSO DI OCCUPAZIONE FEMMINILE IN EUROPA (2020)

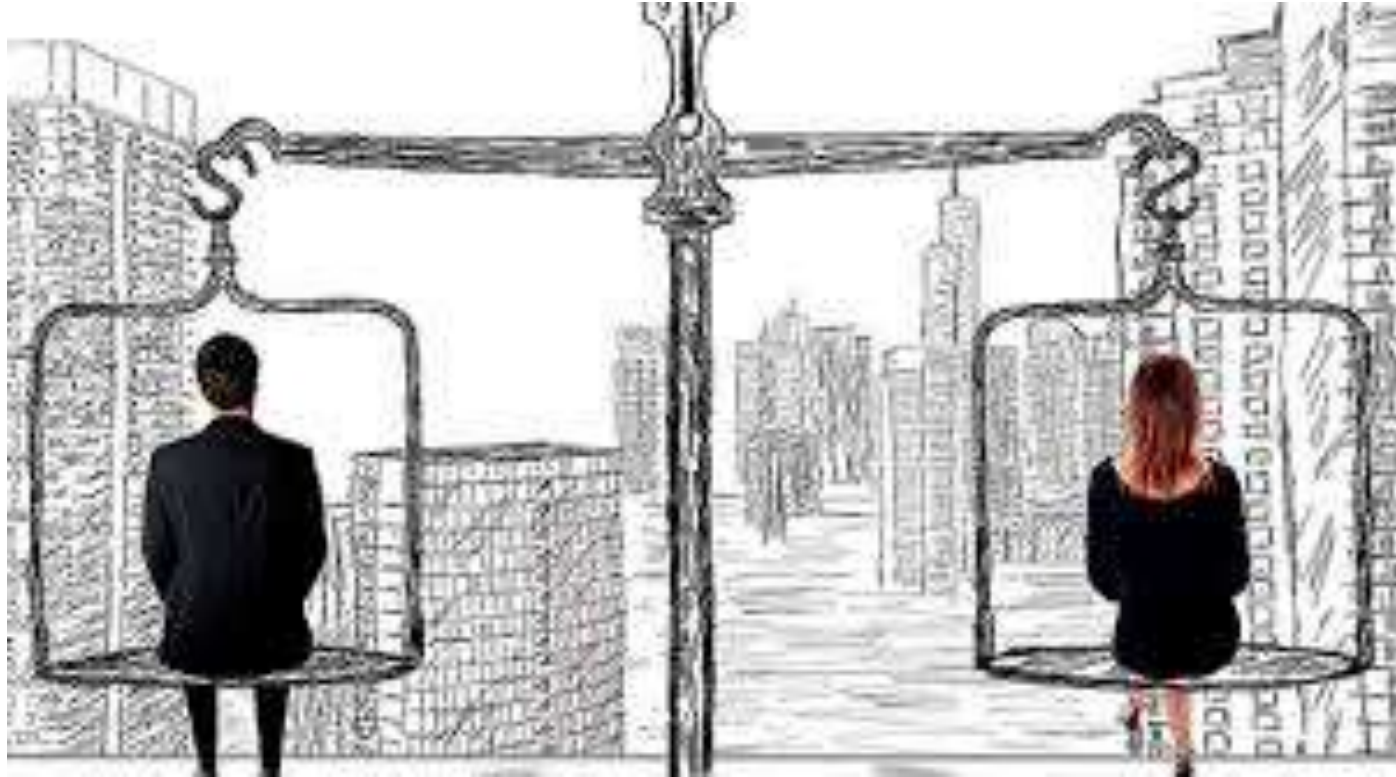


Fonte: Eurostat, 2021

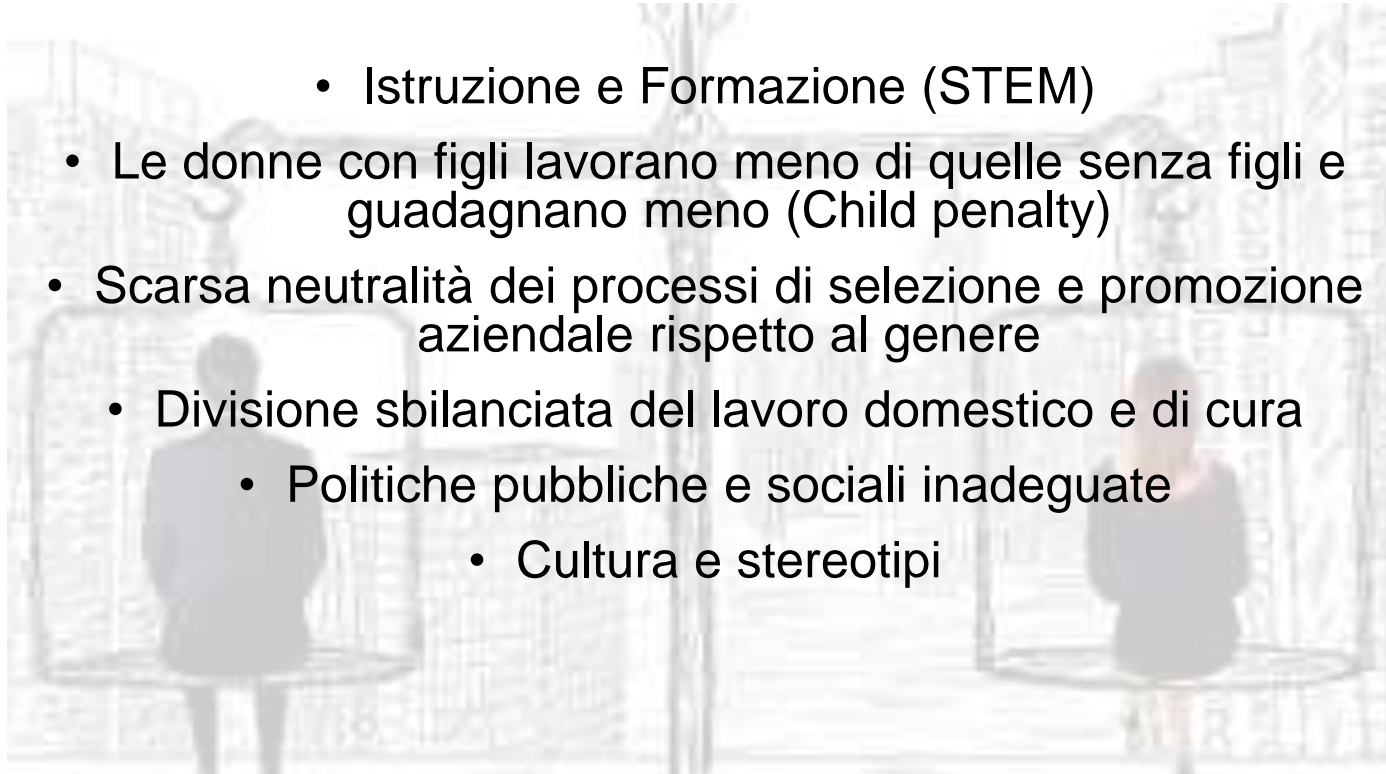
TASSO DI OCCUPAZIONE FEMMINILE IN ITALIA (2020)



QUALI ELEMENTI INFLUISCONO SULLE DIFFERENZE DI GENERE?



QUALI ELEMENTI INFLUISCONO SULLE DIFFERENZE DI GENERE?



- Istruzione e Formazione (STEM)
- Le donne con figli lavorano meno di quelle senza figli e guadagnano meno (Child penalty)
- Scarsa neutralità dei processi di selezione e promozione aziendale rispetto al genere
 - Divisione sbilanciata del lavoro domestico e di cura
 - Politiche pubbliche e sociali inadeguate
 - Cultura e stereotipi

Fonte: Prof. Profeta – Bocconi University

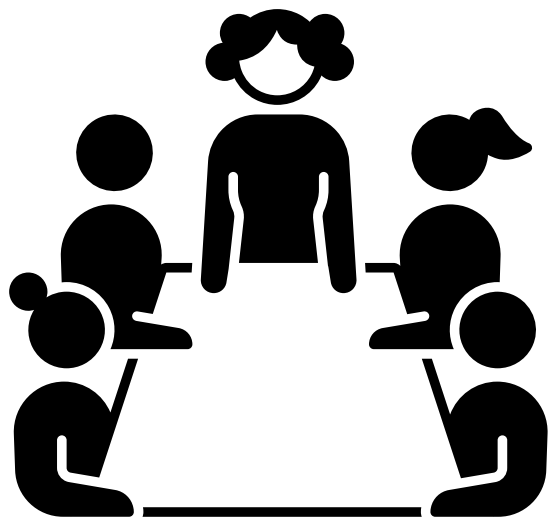


STRATEGIA NAZIONALE PER LA PARITÀ DI GENERE 2021/2026



1. LAVORO
2. REDDITO
3. COMPETENZE
4. TEMPO
5. POTERE

STRATEGIA NAZIONALE PER LA PARITÀ DI GENERE 2021/2026



LAVORO

Nel 2020, le donne hanno sperimentato una diminuzione nella partecipazione al mercato del lavoro più accentuata rispetto alla componente maschile



STRATEGIA NAZIONALE PER LA PARITÀ DI GENERE 2021/2026



REDDITO

La differenza retributiva di genere in Italia viene stimata intorno al 5% (pari a circa € 946 euro annui di minor stipendio per le donne italiane). Il divario si acuisce ulteriormente all'aumento delle competenze e della specializzazione



FONTE: Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento delle Pari Opportunità, Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026

STRATEGIA NAZIONALE PER LA PARITÀ DI GENERE 2021/2026

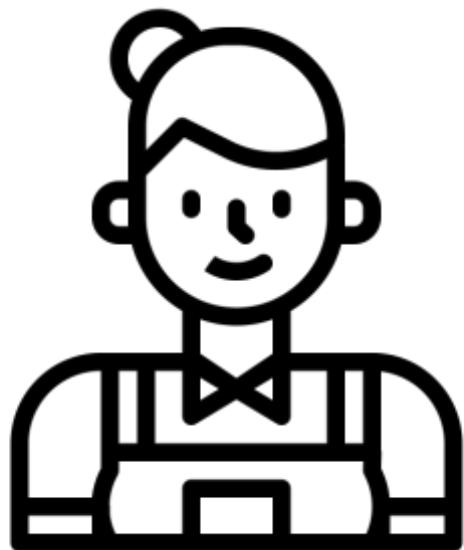


COMPETENZE

Nonostante in Italia il voto di laurea medio per le donne è di 2 punti superiore a quello degli uomini, la segregazione degli ambiti disciplinari nel mondo dell'istruzione è un fenomeno ancora significativamente radicato.



STRATEGIA NAZIONALE PER LA PARITÀ DI GENERE 2021/2026



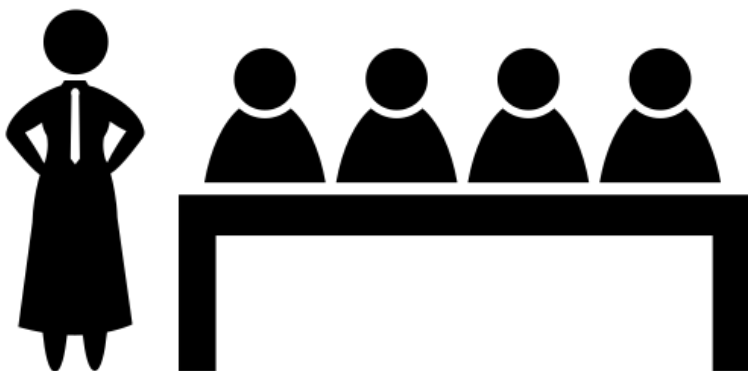
TEMPO

l'81% delle donne si dedica tutti i giorni alla cura della casa e famiglia contro il 20% degli uomini



STRATEGIA NAZIONALE PER LA PARITÀ DI GENERE 2021/2026

POTERE



La situazione italiana della rappresentanza femminile nelle posizioni di potere e negli organi direzionali di natura politica, economica e sociale è migliorata: la presenza delle donne negli organi di amministrazione delle società quotate si avvicina al 40% (38,8% nel 2020); nelle società pubbliche le donne ricoprono un terzo delle cariche (33,1% nel 2020) negli organi di amministrazione e controllo, quasi il doppio rispetto al 2014 (17,5%).



FONTE: Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento delle Pari Opportunità, Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026

La certificazione di parità di genere

Dal 1° gennaio 2022

L. n. 162 del 2021

- **Certificazione di genere obbligatoria** per aziende pubbliche e private >50 dipendenti (dal 1 gennaio 2022)
 - **Sgravi contributivi** per aziende che rispettano la parità salariale
 - **Punteggio premiale nei bandi** per aziende virtuose
- Estensione alle aziende con più di 50 dipendenti dell'obbligo di **redazione del Rapporto Biennale** relativo alla situazione del personale
 - Estensione della nozione di «**discriminazione diretta e indiretta**»
 - **Equilibrio di genere** negli organi delle società pubbliche

I N C O N C L U S I O N E

I differenziali di genere in Italia sono stati esacerbati dalla pandemia:

- **She-cession** (312mila posti di lavoro persi dalle donne)
- **carichi di cura sbilanciati** nonostante il lavoro flessibile
 - **focus** su settori di occupazione più sensibili

Si è però generata attenzione per **she-recovery** sia in termini di crescita sostenibile che di stili di leadership

Sono necessari **nuovi strumenti** per valorizzare e misurare la parità di genere



GENDER EQUALITY

MISURABILITA'



C O S T R U I R E P A R I T A '

CAPIRE IL PERCHE' / SOCIALE, ECONOMICO
Osservare e ascoltare il mondo

ACQUISIRE UNA CONCRETA CONSAPEVOLEZZA
Misurare il fenomeno nella propria organizzazione

PROGETTARE L'EVOLUZIONE
Scegliere azioni di sviluppo coerenti con la misurazione e il contesto

AGIRE E ... CONTINUARE AD AGIRE
Implementare le azioni progettate, lungo tutte le dimensioni

COSTRUIRE UN SISTEMA DI GESTIONE
Da iniziativa di valore a processi e organizzazione



C O S T R U I R E 1 P A R I T A '

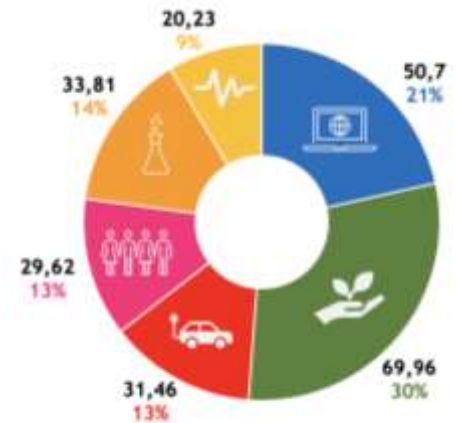
CAPIRE IL PERCHE' / SOCIALE, ECONOMICO
Osservare e ascoltare il mondo



Donne per un nuovo
Rinascimento
Ministra Bonetti



SDG's



MISSIONE 5 / PNRR
Inclusione e coesione

C O S T R U I R E 1 P A R I T A '



Tra le più grandi aziende quotate in Italia ci sono 7 amministratori delegati donna, tante quanti gli Ad che si chiamano Carlo.

C O S T R U I R E ² P A R I T A '

ACQUISIRE UNA CONCRETA CONSAPEVOLEZZA

Misurare il fenomeno nella propria organizzazione

La certificazione di parità di genere

Dal 1° gennaio 2022

L. n. 162 del 2021

GAZZETTA  UFFICIALE

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/11/18/21G00175/sg>





C O S T R U I R E ² P A R I T A ' ,

1. Presenza in **POSIZIONI DIRETTIVE** Dirigenti e Quadri
2. Differenza di accesso alla **RETRIBUZIONE VARIABILE** tra U/D
3. Differenza di valore economico della **RETRIBUZIONE VARIABILE** tra U/D
4. Differenza di accesso all'utilizzo del **CONGEDO PARENTALE** tra U/D
5. Differenza di accesso all'utilizzo del **LAVORO AGILE** tra U/D
6. **OBIETTIVI** e **TARGET** definiti per la parità di genere
7. **BUDGET** Allocato per iniziative di promozione della parità di genere
8. **RUOLI ORGANIZZATIVI** e Responsabilità definite relativi alla parità di genere
9. Presenza **CODICE ETICO** con evidenza su parità di genere e condanna discriminazioni
10. Processi di **ONBOARDING** con richiami a parità di genere
11. Rilevazione del **LIVELLO SODDISFAZIONE** in funzione della dimensione genere
12. Sistema formalizzato di **RILEVAZIONE DEGLI EPISODI DISCRIMINATORI**
13. Attivazione di sistemi di **SOSTEGNO E DI SUPPORTO INDIVIDUALE**
14. Sensibilizzazione di **FILIERA** (fornitori/clienti)
15. Sensibilizzazione su **VIOLENZA DI GENERE**
16. **FORMAZIONE** su parità di genere
17. Iniziative **PROMOZIONE ESTERNA**
18. Attivazione servizi per **FIGLI A CARICO**
19. Attivazione servizi per **ASSISTENZA FAMILIARE**
20. Attivazione servizi per **SALUTE e BENESSERE**
21. Attivazione servizi **SALVA-TEMPO**



C O S T R U I R E ² P A R I T A '

GLI INDICATORI NUMERICI

favorire 2 tipi di riflessioni:

1. RIFLESSIONE INTERNA

2. RIFLESSIONE DI CONTESTO / BENCHMARK NAZIONALE



C O S T R U I R E ² P A R I T A '

1. PRESENZA DIRIGENTI

La numerosità delle Dirigenti Donne rispetto ai colleghi Uomini è pari al

77 %

Confronto Interno



Benchmark nazionale

(Punteggio in %)

In Italia le Dirigenti Donne sono il 18,30% rispetto ai colleghi Uomini (*Rapporto Manager Italia, 2020*)

OTTIMALE: Il dato organizzativo è di gran lunga migliore rispetto alla media nazionale.



C O S T R U I R E ² P A R I T A '

ATTIVAZIONE DI INIZIATIVE

su precisi ambiti di valutazione evidenziati dalla stessa **UNI ISO 30415**

ORGANIZZAZIONE

CULTURA

RILEVAZIONE

SENSIBILIZZAZIONE

SERVIZI DI WELFARE

OBIETTIVI
BDG
RESPONSABILITA'



C O S T R U I R E ² P A R I T A '

ATTIVAZIONE DI INIZIATIVE

su precisi ambiti di valutazione evidenziati dalla stessa **UNI ISO 30415**

ORGANIZZAZIONE

CULTURA

RILEVAZIONE

SENSIBILIZZAZIONE

SERVIZI DI WELFARE

OBIETTIVI
BDG
RESPONSABILITA'

CODICE ETICO
DIFFUSIONE FILIERA
ONBOARDING



C O S T R U I R E ² P A R I T A '

ATTIVAZIONE DI INIZIATIVE

su precisi ambiti di valutazione evidenziati dalla stessa **UNI ISO 30415**

ORGANIZZAZIONE

CULTURA

RILEVAZIONE

SENSIBILIZZAZIONE

SERVIZI DI WELFARE

OBIETTIVI
BDG
RESPONSABILITA'

EPISODI DISCRIM.
SODDISFAZIONE
SOSTEGNO

CODICE ETICO
DIFFUSIONE FILIERA
ONBOARDING



C O S T R U I R E ² P A R I T A '

ATTIVAZIONE DI INIZIATIVE

su precisi ambiti di valutazione evidenziati dalla stessa **UNI ISO 30415**

ORGANIZZAZIONE

CULTURA

RILEVAZIONE

SENSIBILIZZAZIONE

SERVIZI DI WELFARE

OBIETTIVI
BDG
RESPONSABILITA'

EPISODI DISCRIM.
SODDISFAZIONE
SOSTEGNO

CODICE ETICO
DIFFUSIONE FILIERA
ONBOARDING

CAMPAGNE
FORMAZIONE
BRANDING



C O S T R U I R E ² P A R I T A '

ATTIVAZIONE DI INIZIATIVE

su precisi ambiti di valutazione evidenziati dalla stessa **UNI ISO 30415**

ORGANIZZAZIONE

CULTURA

RILEVAZIONE

SENSIBILIZZAZIONE

SERVIZI DI WELFARE

OBIETTIVI
BDG
RESPONSABILITA'

EPISODI DISCRIM.
SODDISFAZIONE
SOSTEGNO

FIGLI A CARICO
ASSISTENZA FAM.
SALUTE
SALVA TEMPO

CODICE ETICO
DIFFUSIONE FILIERA
ONBOARDING

SENSIBILIZZAZIONE
FORMAZIONE
BRANDING



C O S T R U I R E ² P A R I T A '

ATTIVAZIONE DI INIZIATIVE

su precisi ambiti di valutazione evidenziati dalla stessa **UNI ISO 30415**

ORGANIZZAZIONE

CULTURA

RILEVAZIONE

SENSIBILIZZAZIONE

SERVIZI DI WELFARE

OBIETTIVI
BDG
RESPONSABILITA'

EPISODI DISCRIM.
SODDISFAZIONE
SOSTEGNO

FIGLI A CARICO
ASSISTENZA FAM.
SALUTE
SALVA TEMPO

CODICE ETICO
DIFFUSIONE FILIERA
ONBOARDING

CAMPAGNE
FORMAZIONE
BRANDING



C O S T R U I R E ³ P A R I T A '

PROGETTARE L'EVOLUZIONE

Scegliere azioni di sviluppo coerenti con la misurazione e il contesto

H A R D

ORGANIZZAZIONE
RETRIBUZIONE
SERVIZI WELFARE
PROCESSI

...

S O F T

CULTURA
COMPETENZE
PERCEPITI
REPUTATION BRAND

...



A million more boys than girls get
to play sports in high school.



0:04 / 1:01



HD



<https://www.youtube.com/watch?v=jHIGiSYxJC0>

C O S T R U I R E ⁴ P A R I T A '

AGIRE E ... CONTINUARE AD AGIRE

Implementare le azioni progettate, lungo tutte le dimensioni



C O S T R U I R E ⁴ P A R I T A '

AGIRE E ... CONTINUARE AD AGIRE

Implementare le azioni progettate, lungo tutte le dimensioni



TEDxSeattle • November 2018 | 2.3M views

Like (69K)

Share

Add

How to design gender bias out of your workplace

Read transcript

Sara Sanford



TED@BCG Milan • October 2017 | 1.9M views

Like (59K)

Share

Add

How diversity makes teams more innovative

Read transcript

Rocío Lorenzo



C O S T R U I R E **4** P A R I T A '

AGIRE E ... CONTINUARE AD AGIRE

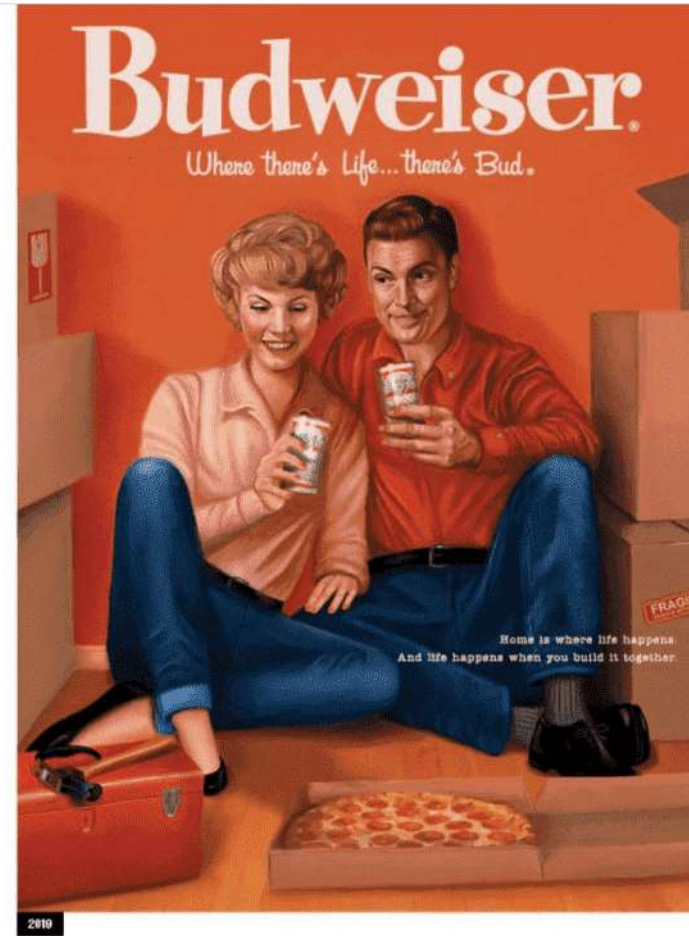
Implementare le azioni progettate, lungo tutte le dimensioni

42% of women

experience gender discrimination
at work (U.S.)



C O S T R U I R E ⁴ P A R I T A '



C O S T R U I R E **5** P A R I T A '

COSTRUIRE UN SISTEMA DI GESTIONE
Da iniziativa di valore a processi e organizzazione

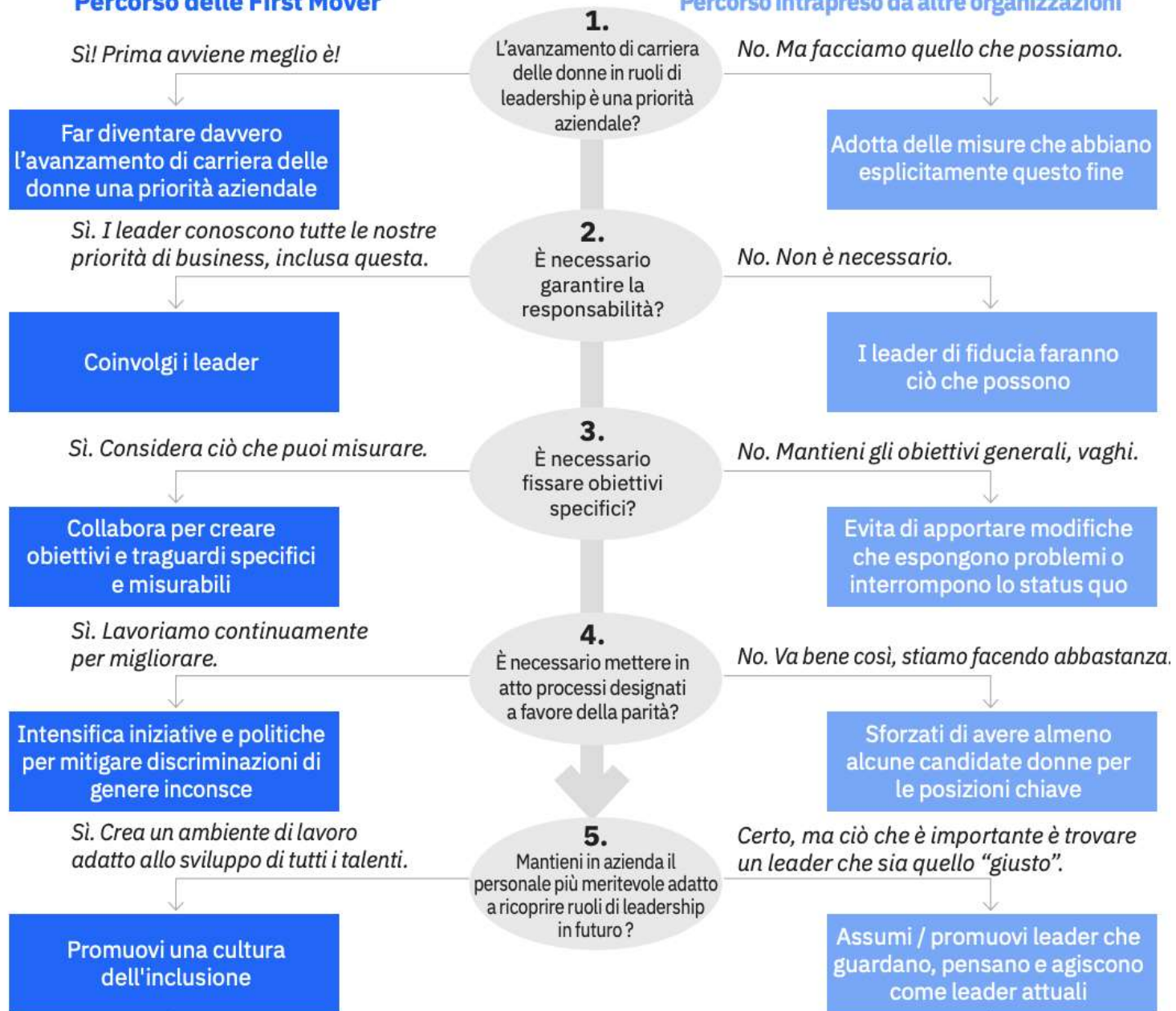
“L'equilibrio di genere rappresenta per la nostra organizzazione una vera e propria priorità aziendale, non intendiamo relegare la questione a una sessione di formazione il cui unico scopo è quello di scegliere la risposta corretta in un questionario”.

IBM, Institute for Business Value



Percorso delle First Mover

Percorso intrapreso da altre organizzazioni



C O S T R U I R E P A R I T A ’

Un'indagine condotta dal Peterson Institute for International Economics su 21.980 società quotate in borsa in 91 paesi ha rivelato che

“la presenza di un maggior numero di leader femminili nelle posizioni di vertice della gestione aziendale è correlata ad un aumento della redditività”.

C O N V I E N E !



DOMANDE & CONFRONTO

Apriamo i microfoni!



e



MICHELE VALERIO

<https://www.linkedin.com/in/valeriomichele/>

ROSSELLA CARDINALE

<https://www.linkedin.com/in/rossella-cardinale-53349a21/?originalSubdomain=it>



your evolution partner