

Gender Equality

Una panoramica sull'uguaglianza di genere in Italia attraverso la disamina delle Area tematiche previste dal **Piano Strategico**

Introduzione

Questa presentazione approfondisce gli aspetti critici dell'uguaglianza di genere in Italia, esplorando le statistiche, le pratiche di assunzione, lo sviluppo della carriera, l'equità retributiva, la genitorialità e cura e l'equilibrio tra lavoro e vita privata.

01

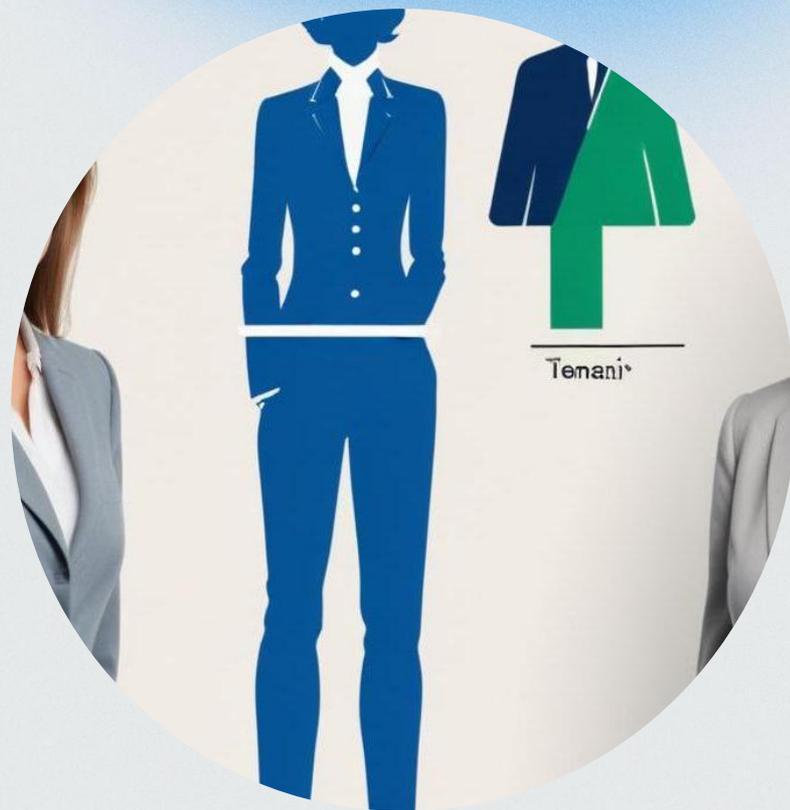
Statistiche

Distribuzione complessiva di genere

La distribuzione complessiva di genere nei vari settori evidenzia la necessità di una migliore rappresentanza delle donne in tutti i settori. In Italia le donne costituiscono una parte significativa della forza lavoro, ma occupano meno ruoli di leadership.

Percentuale di donne in posizione di leadership

Le donne ricoprono una minoranza nelle posizioni di leadership nelle imprese italiane. Dati recenti indicano che solo una piccola percentuale di dirigenti è di sesso femminile, il che dimostra una grave sottorappresentazione nei ruoli decisionali.



Statistiche attuali di genere in Italia

Secondo gli ultimi rapporti, le donne in Italia rappresentano circa il 47% della forza lavoro. Tuttavia, persistono disparità nei ruoli di leadership, dove le donne occupano solo il 25% delle posizioni dirigenziali. Queste statistiche evidenziano le sfide che le donne devono affrontare per raggiungere l'uguaglianza e la rappresentanza sul posto di lavoro.

Tendenze nell'ultimo decennio

Negli ultimi dieci anni, l'Italia ha visto un graduale miglioramento dell'uguaglianza di genere, con un aumento dell'occupazione femminile del 3%. Tuttavia, permangono molte sfide, come gli stereotipi culturali e l'accesso limitato alle posizioni di leadership. Il tasso di crescita delle donne sul posto di lavoro è ancora più lento rispetto a quello degli uomini, per la difficoltà a rimuovere barriere persistenti.

Impatto del genere sui tassi di occupazione

Il genere ha ancora un impatto significativo sui tassi di occupazione in Italia, con le donne che devono costantemente affrontare tassi di disoccupazione più elevati. Nelle statistiche recenti, il tasso di disoccupazione femminile era di circa il 10%, rispetto al 7% degli uomini. I fattori includono le responsabilità di assistenza, i pregiudizi nelle assunzioni e l'accesso limitato alle reti professionali, che contribuiscono alle disparità nelle opportunità di lavoro.

Divario retributivo di genere

Il divario retributivo di genere persiste in Italia, con le donne che guadagnano significativamente meno dei loro colleghi uomini per lo stesso lavoro. Questa disuguaglianza non solo ha un impatto sulla vita individuale, ma anche sull'economia in generale.

02

Processo di Assunzione

Bias nel reclutamento

I processi di reclutamento a volte possono essere distorti, portando a un minor numero di donne assunte per ruoli rispetto agli uomini. L'implementazione del reclutamento anonimizzato e delle valutazioni standardizzate può aiutare a mitigare questi pregiudizi.



Iniziative per la diversità

Molte aziende stanno adottando iniziative di diversità per migliorare l'equilibrio di genere nella loro forza lavoro. Questi programmi mirano ad attrarre, trattenere e promuovere il talento femminile attraverso il tutoraggio e la formazione.

La selezione

Standardizzare i processi di colloquio è essenziale per ridurre i pregiudizi di genere e garantire pari opportunità a tutti i candidati. Eliminazione di domande personali, liste di riscontro standardizzate, predeterminazione dei criteri di valutazione, equilibrio di genere tra i selezionatori, possono promuovere l'equità.

03

Sviluppo delle carriere

Opportunità Formative

L'accesso alle opportunità di formazione è fondamentale per l'avanzamento di carriera. Le aziende dovrebbero offrire workshop e seminari per fornire alle dipendenti le competenze e le conoscenze necessarie per progredire nella loro carriera.

Programmi di mentorship

I programmi di empowerment e mentorship mettono in contatto le risorse con professionisti esperti che possono guidarle nella loro carriera e permettono di sfruttare al meglio le loro professionalità. Questi programmi affiancati a percorsi di formazione per migliorare la leadership, possono migliorare la crescita personale e professionale, aiutando le donne a superare efficacemente le sfide del posto di lavoro.

Le analisi dei dati

L'analisi puntuale dei dati del personale, del turnover, dei dati salariali, possono rivelare disparità di genere all'interno delle organizzazioni. Il monitoraggio di questi tassi aiuta a identificare le barriere sistemiche che possono ostacolare l'avanzamento di carriera delle donne e rafforza la necessità di eque opportunità di avanzamento.

Il Piano Strategico dovrebbe identificare obiettivi di miglioramento, laddove necessari e pianificare opportune strategie di miglioramento.



04

Equità retributiva

Politiche salariali

Stabilire politiche salariali inclusive è essenziale per promuovere l'equità retributiva. Le aziende dovrebbero rivedere regolarmente i loro quadri retributivi per garantire la parità di retribuzione per lo stesso lavoro, indipendentemente dal genere. Attualmente super minimi, premi produzione ed indennità, sono spesso causa, talvolta incosapevole, delle differenze retributive.

Revisioni dei Salari

Le revisioni periodiche delle retribuzioni aiutano a identificare e risolvere le discrepanze retributive. L'implementazione di audit salariali annuali può garantire il rispetto delle leggi sull'equità retributiva e promuovere l'equità.

Trasparenza nelle politiche retributive

La trasparenza nelle pratiche retributive incoraggia la responsabilità e crea fiducia tra i dipendenti. Le organizzazioni dovrebbero comunicare apertamente le fasce salariali e le pratiche retributive per consentire ai dipendenti di negoziare i loro stipendi in modo appropriato.



05

Genitorialità e Cura

Responsabilità Genitoriali e di cura

Tradizionalmente e culturalmente le responsabilità familiari di crescita dei figli e di accudimento di genitori e persone malate sono a carico della donna. Questo ruolo comporta un grave limite per la donna, che per far fronte a tali responsabilità, si vede costretta a rinunciare allo sviluppo della propria carriera e ad accettare posizioni subordinate all'interno dell'azienda.

Assenze e Congedi

La durata dei congedi per la maternità, incide in maniera sostanziale nelle scelte aziendali di affidare ruoli di responsabilità ad uomini e a influenzare le scelte sin dalla selezione del personale.

I congedi parentali successivi per assistenza dei figli, inoltre sono fruiti prevalentemente da donne o addirittura ignorati del tutto perché portano alla perdita di una quota sensibile della giornata lavorativa.

Piani Welfare – Paternità – Supporto al rientro

Attraverso il Piano Strategico, l'azienda può impegnarsi a supportare la genitorialità dando fiducia ad entrambi i genitori di non vedere danneggiata la propria carriera alla nascita di un figlio o per la cura di un genitore.

- Azioni di informazione / formazione sui congedi parentali e misure economiche per incentivarli
- Piani di welfare a supporto della genitorialità
- Piani di formazione e affiancamento per le madri prima durante e dopo al maternità
- Incentivazione dello smart working per le neo mamme
- Part time temporanei

Sono solo misure che possono aiutare nella crescita aziendale in un'ottica di Parità di Genere

06

Work-Life Balance

Politiche di congedo parentale

Solide politiche di congedo parentale sostengono i genitori che lavorano concedendo loro il tempo di prendersi cura dei neonati o dei bambini. Le aziende che offrono congedi generosi possono attrarre e trattenere i talenti, promuovendo al contempo la fedeltà dei dipendenti.

Orario di lavoro flessibile

L'orario di lavoro flessibile offre ai dipendenti un'autonomia rispetto ai loro orari, consentendo loro di bilanciare lavoro e impegni personali. Tali accordi possono portare a un aumento della soddisfazione e della produttività sul lavoro.

Programmi di supporto ai dipendenti

I programmi di supporto ai dipendenti, tra cui la consulenza e le risorse per la salute mentale, sono fondamentali per promuovere il benessere. Le aziende dovrebbero investire in questi programmi per supportare efficacemente la propria forza lavoro.



07

Politiche di Prevenzione delle molestie sui luoghi di lavoro

L'impegno alla prevenzione

Affrontare gli abusi sul posto di lavoro richiede un approccio multiforme che includa il riconoscimento della tipologia e dei segnali di abuso, la comprensione del quadro giuridico e l'attuazione di strategie di prevenzione efficaci. Promuovendo un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso, le organizzazioni migliorano il benessere e la produttività dei dipendenti.

Una volta individuati ed analizzate le varie tipologie di abuso, l'organizzazione potrà valutare i rischi ad esse associate ed implementare misure idonee per prevenirne l'accadimento.

Segnali e sintomi

Riconoscere i segni di abuso sul posto di lavoro è essenziale. I sintomi possono includere cambiamenti nel comportamento dei dipendenti, aumento dell'assenteismo, diminuzione della produttività e disagio fisico o emotivo visibile. Questi indicatori possono aiutare a identificare un ambiente di lavoro malsano.

Tipi di abuso

L'abuso sul posto di lavoro può manifestarsi in varie forme, tra cui abusi verbali, fisici, emotivi e sessuali. Ogni tipo presenta sfide uniche e richiede risposte specifiche. Comprendere queste categorie è fondamentale per riconoscere e affrontare i comportamenti abusivi.

Basi legali

Il quadro giuridico che circonda gli abusi sul posto di lavoro include varie leggi e regolamenti che proteggono i dipendenti. Legislazioni chiave come il Testo Unico per la Sicurezza sul lavoro e la normativa sulle pari opportunità di lavoro stabiliscono le basi per la creazione di ambienti di lavoro sicuri. I datori di lavoro sono tenuti ad adottare misure adeguate per prevenire e affrontare gli abusi e i dipendenti hanno il diritto di segnalare gli incidenti senza timore di ritorsioni.

Strategie per la prevenzione

– Programmi Formativi

I programmi di formazione devono essere orientati ad aumentare la consapevolezza sugli abusi sul posto di lavoro. Sessioni di formazione regolari dovrebbero educare i dipendenti a identificare gli abusi, a comprendere l'importanza di un ambiente di lavoro rispettoso e a sapere come segnalare gli incidenti. Inoltre, la formazione di leader e manager sulla gestione dei reclami promuove in modo sensibile una cultura della responsabilità.

Strategie per la prevenzione

– Sviluppo delle politiche di prevenzione

Una prevenzione efficace degli abusi sul posto di lavoro inizia con lo sviluppo di politiche. I datori di lavoro dovrebbero adottare politiche complete che definiscano chiaramente i comportamenti inaccettabili, implementare le procedure di segnalazione inclusive di azioni disciplinari. Le politiche e le procedure devono essere comunicate in modo efficace a tutti i dipendenti e riviste regolarmente per garantire la conformità alle leggi vigenti..

Strategie per la prevenzione

- Meccanismi di segnalazione



La creazione di meccanismi di segnalazione accessibili e riservati incoraggia i dipendenti a segnalare comportamenti di molestie o abuso.. Le organizzazioni dovrebbero fornire più canali per la segnalazione, come piattaforme informatiche, sondaggi anonimi o funzioni aziendali appositamente istituite. È importante assicurarsi che tutte le segnalazioni siano prese sul serio e indagate tempestivamente per promuovere la fiducia e la sicurezza sul posto di lavoro, ma soprattutto che siano garantiti anonimato e riservatezza.

Conclusioni

In conclusione, affrontare l'uguaglianza di genere implica strategie globali, tra cui pratiche di assunzione eque, formazione, tutoraggio, sistemi di ascolto e comunicazione e politiche di supporto per la genitorialità e cura per creare un ambiente inclusivo e equo per tutti.



Question Time

Grazie a tutti per l'attenzione

Marco Sergio

3483826270

marco.sergio@leverup.it

