# LA PARITA' DI GENERE
# E UN APPROCCIO CULTURALE E ORGANIZZATIVO
# CERTIFICAZIONE UNI/PDR 125:2022

Erika Brentegani
Work Life Balance & Smart working project manager and consultant
Family Audit | Parità di genere | Family business

SETTIMANA DELLA SOSTENIBILITÀ
25-28 MARZO 2025

CONFINDUSTRIA VENETO EST
Area Metropolitana
Venezia Padova Rovigo Treviso

# Occupazione femminile in Italia

Le donne in età lavorativa rappresentano il **53,5% della forza lavoro** complessiva del nostro Paese mentre gli uomini raggiungono il 71,1%, una differenza di quasi 20 punti percentuali. Questo divario rimane uno degli **ostacoli principali alla parità di genere in Italia.**

“Il mercato del lavoro in Italia nel 2024 mostra segni di evoluzione, ma resta ancora vulnerabile in alcuni ambiti. Persistono anche le difficoltà dei **giovani** nell’accesso alle professioni, complice un **sistema educativo** che fatica ad allinearsi alle esigenze delle imprese.”

*(*Rapporto ASVIS 2024: alleanza italiana per lo sviluppo sostenibile)*

# Il costo della disparità di genere

La mancata parità di genere ha costi globali enormi, che l'OCSE da un report del 2024 ha identificato in **370 miliardi di Euro di reddito perso per l'Europa**. A questo si aggiungono i **costi sociali**, come l'aumento del rischio di povertà per le donne e il divario pensionistico, con un impatto negativo sulla competitività e sulla qualità della vita complessiva.

- **Divario retributivo**: le donne guadagnano mediamente meno degli uomini, e questo divario si accumula nel corso della carriera, impattando i loro salari iniziali, aumenti e promozioni;
- **Impatto sulla povertà e le pensioni:** il divario retributivo riduce la qualità della vita delle donne, aumenta il rischio di povertà e contribuisce a un divario pensionistico;
- **Costi legati alla maternità:** "effetto maternità", attività di cura, difficoltà nel conciliare lavoro e famiglia, costi per l'assistenza ai figli, sono alcune delle cause principali della disparità di genere e del divario occupazionale;

"Se spiegassimo che l'economia riguarda le disuguaglianze, la salute, il comportamento familiare, la società, allora il campo sarebbe molto più bilanciato."

Nobel per l'economia 2023
Studi sul gender gap e partecipazione delle donne al mercato del lavoro

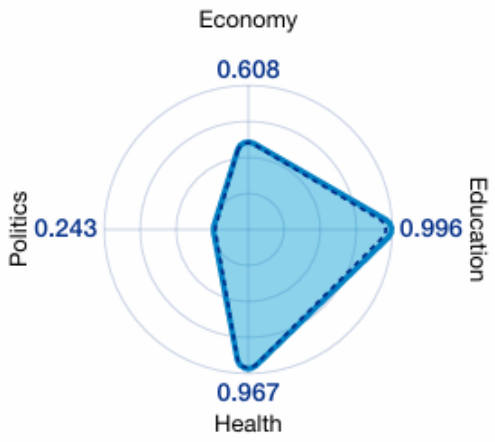
Claudia Goldin

# Global Gender GAP Index Indicators

(Partecipazione e opportunità economica, livello di istruzione, salute ed emancipazione politica)

| Economy Profile | Score (imparity = 0, parity = 1) | Rank (out of 146 countries) | Index Edition |
|---|---|---|---|
| Italy | 0.703 | 87th | 2024 |

Global Gender Gap Index 2024 Edition




Overview

| Index and Subindex | 2024 Score | 2024 Rank | ▼ 2023 Score | ▼ 2023 Rank |
|---|---|---|---|---|
| Global Gender Gap Index | 0.703 | 87th | 0.705 | 79th |
| Economic Participation and Opportunity | 0.608 | 111th | 0.618 | 104th |
| Educational Attainment | 0.996 | 56th | 0.995 | 60th |
| Health and Survival | 0.967 | 94th | 0.967 | 95th |
| Political Empowerment | 0.243 | 67th | 0.241 | 64th |

# Goal 5 Agenda 2030 - Italia

**L'Italia rischia di non centrare due obiettivi fondamentali per la parità di genere:**

- ridurre, entro il 2026, a meno di 10 punti percentuali il divario occupazionale tra donne con figli piccoli e donne senza figli;
- dimezzare, entro il 2030, il divario occupazionale di genere rispetto al 2019.

Questi risultati appaiono in **contrasto con i dati sull'istruzione, che premiano le donne**: l'abbandono scolastico precoce è più frequente tra i ragazzi (13,1%) rispetto alle ragazze (7,6%) e, tra i giovani di 25-34 anni, il 37,1% delle donne ha completato l'istruzione terziaria, contro il 24,4% degli uomini.

Il **lavoro di cura non retribuito** – come la maternità e l'assistenza a bambini, anziani o persone con disabilità – **grava ancora sulla componente femminile della popolazione**, mantenendo un gap occupazionale e professionale troppo ampio nel nostro Paese

*(*Rapporto ASVIS 2024: alleanza italiana per lo sviluppo sostenibile)*

# Quanto si discosta l'Italia dagli altri paesi EU

"A livello europeo, il Goal 5 ha registrato una crescita significativa tra il 2010 e il 2022, con un incremento di quasi dieci punti percentuali. Questo progresso è attribuibile in parte all'aumento delle donne nei parlamenti nazionali (+8,5 punti percentuali) e in posizioni dirigenziali (+20,5 punti). Tra il 2014 e il 2022 è cresciuta anche la percentuale di laureate in materie STEM (+4,3 punti)."

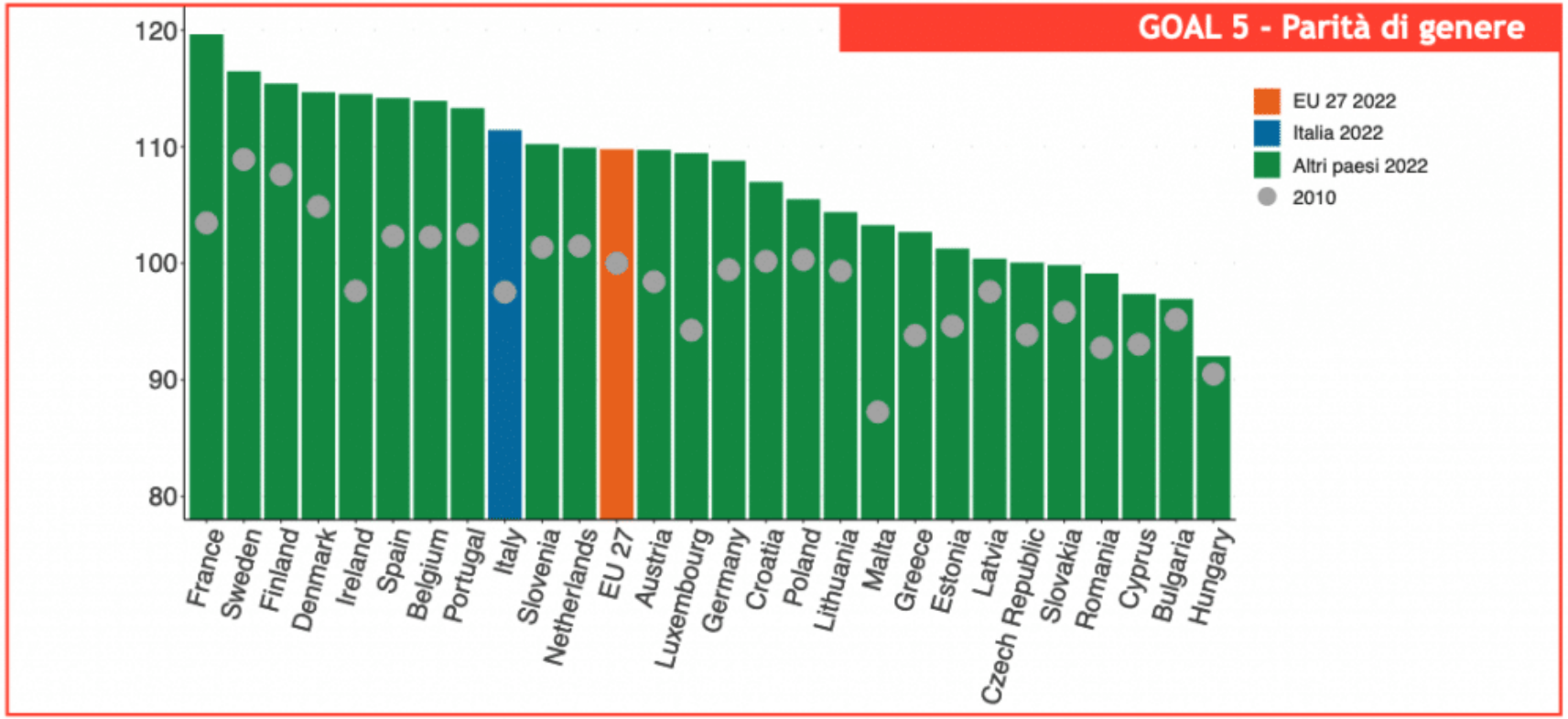
Grazie a questi progressi, **l'Unione Europea potrebbe dimezzare entro il 2030 il divario occupazionale di genere rispetto al 2019**, raggiungendo un tasso di occupazione femminile pari al 92,8% di quello maschile.

**L'Italia, per centrare lo stesso obiettivo, dovrebbe portare il tasso di occupazione femminile all'86,8% di quello maschile**. Tuttavia, come evidenziato dalle tendenze attuali, **la crescita nel nostro Paese è ancora troppo lenta** per poter raggiungere questo traguardo nei tempi previsti.

*(*Rapporto ASVIS 2024: alleanza italiana per lo sviluppo sostenibile)*

# Goal 5 - Parità di genere

Il nostro Paese sta compiendo progressi, ma persistono tuttavia **problematiche strutturali** che continuano a ostacolare sia la crescita dell'occupazione femminile sia il percorso verso una piena parità di genere



# Da strategia ad obbligo normativo



Per la Direttiva ESG 2464 del 2022 il bilancio finanziario delle società, di grandi aziende (ma gradualmente sarà per tutte le aziende) dovrà obbligatoriamente inserire KPI ESG e quindi le aziende dovranno rendicontare e certificare l'attenzione alle persone. Anche nel pilastro G governance dovrà esserci l'inclusione e scelte legate alla cura, alla famiglia.

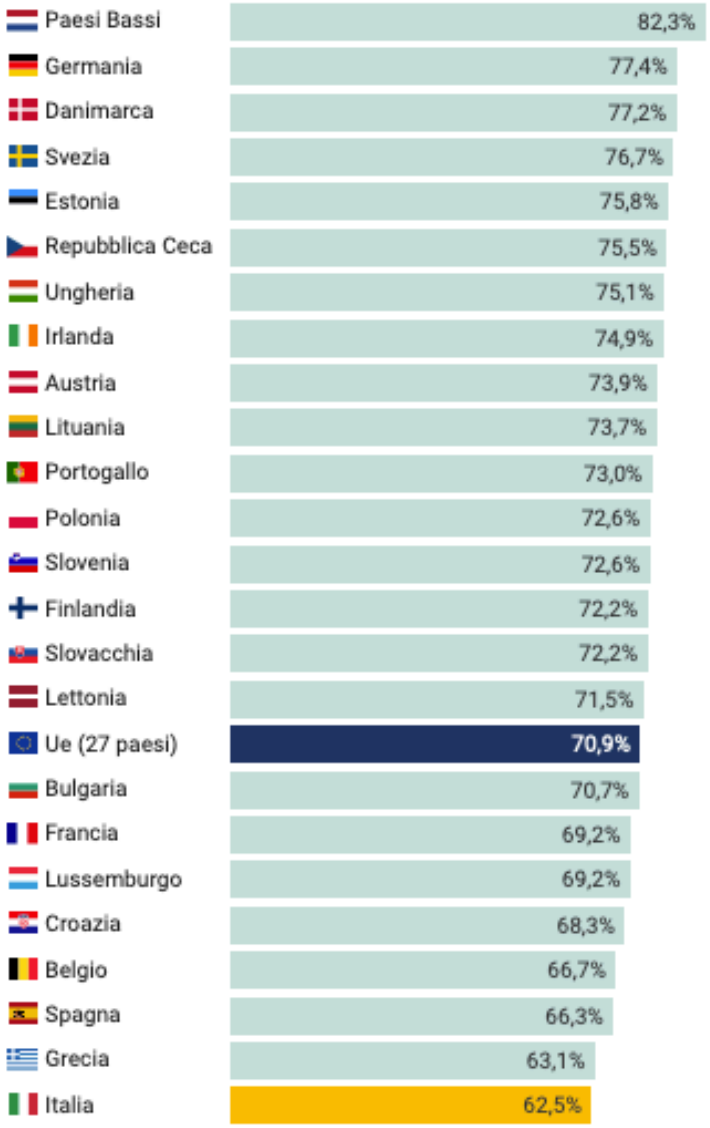
Anche le medie aziende per rimanere nella supply chain del valore dovranno adempiere.
Quindi ciò che oggi appare strategico sarà obbligatorio per legge.

- giovani e dimissioni
- *"quite quitting"* e costi
- mismatch tra richieste di lavoratori e disponibilità
- strumenti di genitorialità, flessibilità, crescita di competenze

Welfare e conciliazione vita e lavoro non rappresentano una tendenza.
Saranno un obbligo per tutte le aziende.
Gli obiettivi ESG sono obiettivi di business

## Tasso di occupazione

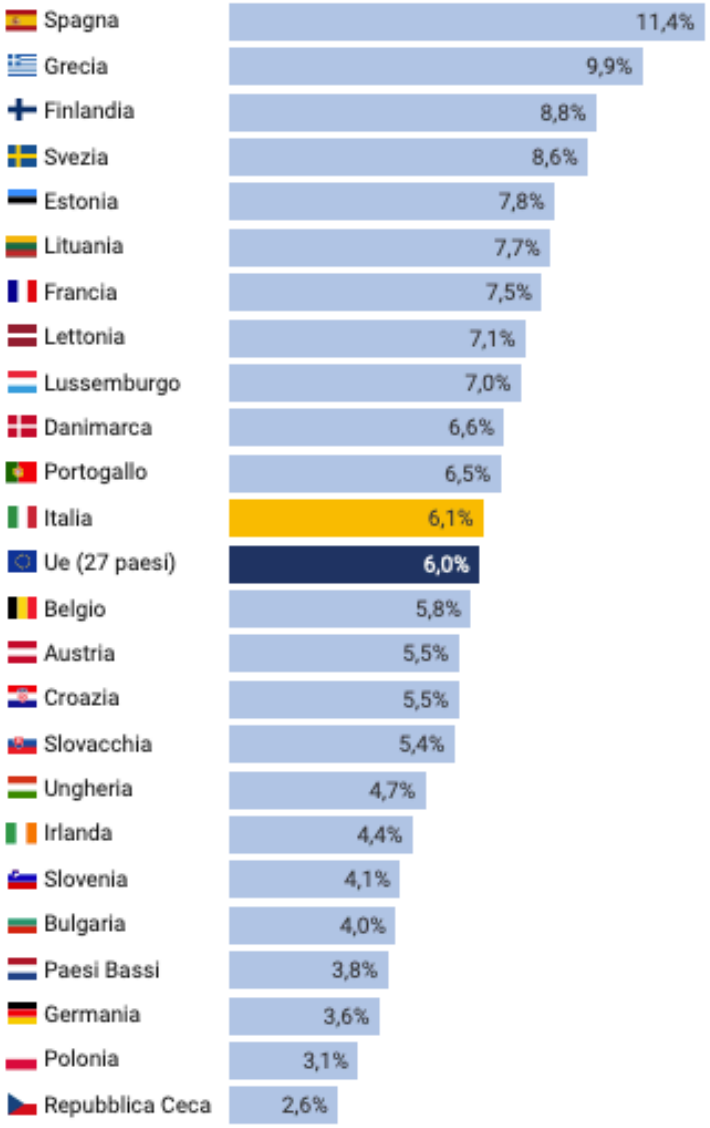
Fascia d'età 15-64 anni. III trimestre 2024.




Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni sa dati Ocse • Creato con Datawrapper

## Tasso di disoccupazione

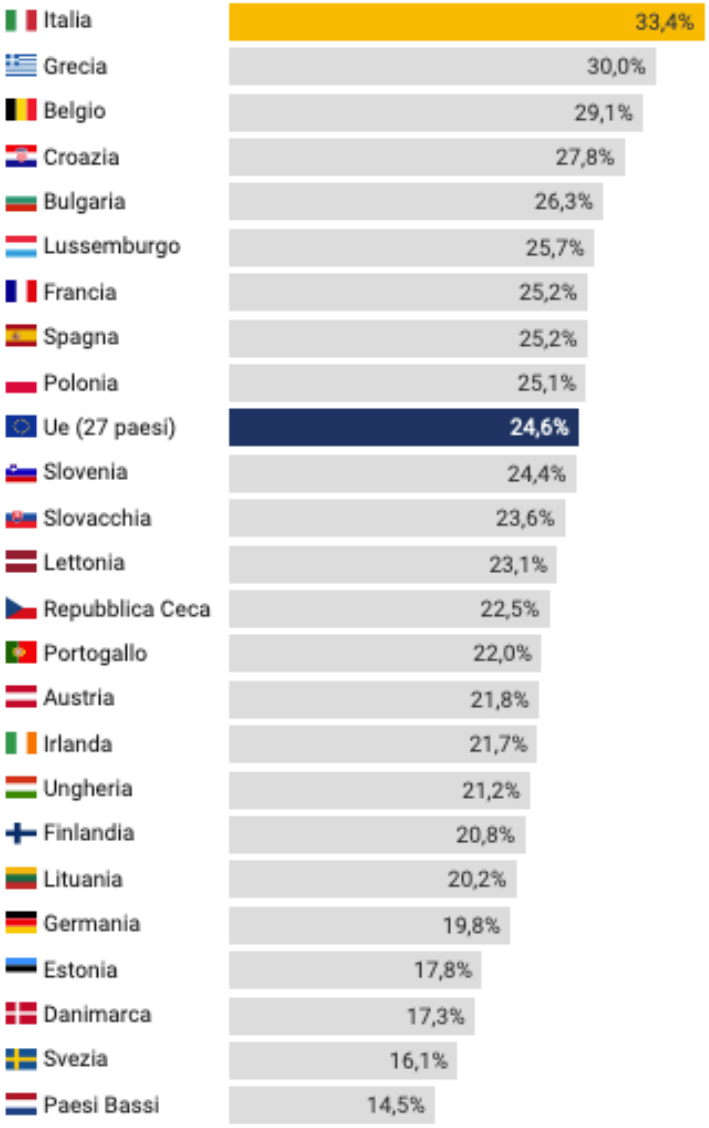
Fascia d'età 15-64 anni. III trimestre 2024.




Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Ocse • Creato con Datawrapper

## Tasso di inattività

Fascia d'età 15-64 anni. III trimestre 2024.




Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni sa dati Ocse • Creato con Datawrapper

# Cos’altro si nasconde dietro questi numeri?

cultura, stereotipi, pregiudizi,
abuso di potere…

(Ph. Steve Mc Curry - oltre lo sguardo)

# "Uno strumento a supporto: la certificazione UNI Pdr 125:2022

E' uno strumento normativo che ha lo scopo di:

- promuovere la gender equality
- ridurre le discriminazioni di genere
- contrastare il gender pay gap

La certificazione accompagna nello sviluppo di progetti, il raggiungimento di requisiti, la definizione e misurazione di KPI

Per certificarsi è necessario **sviluppare progetti** su alcune aree specifiche e **raggiungere dei requisiti** necessari, attraverso la definizione e **misurazione di KPI**.

# Gli aspetti di diversity analizzati dalla Pdr 125:2022

La **certificazione della parità di genere** si inserisce al nuovo art. 46-bis del **Codice delle Pari Opportunità**.

La certificazione ha l'obiettivo primario di **riconoscere e attestare le politiche e le misure adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere.**

Divario che verrà analizzato in relazione a diversi fattori:

1. **Le opportunità di crescita in azienda e di progressione di carriera**
2. **La parità salariale a parità di mansioni**
3. **Le politiche di gestione delle differenze di genere**
4. **La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche rispetto alle lavoratrici in stato di gravidanza**
5. **Le politiche sulla tutela della genitorialità**.

# Parità retributiva

Con la direttiva (UE) 2023/970 del 10 maggio 2023 il Parlamento europeo e il Consiglio hanno inteso intervenire con l'obiettivo di dare effettiva attuazione al principio della **parità retributiva tra uomini e donne per uno stesso lavoro o lavoro di pari valore** (art. 157 TFUE) e al divieto di discriminazione (art. 4, direttiva 2006/54/CE).

Gli Stati membri devono **recepire la direttiva entro il 7 giugno 2026**.

La scelta di puntare sulla trasparenza delle retribuzioni per arrivare a garantire effettivamente la parità retributiva si basa sulla convinzione che una maggiore conoscibilità del sistema retributivo di una azienda, dei dati effettivi del divario retributivo di genere, delle informazioni specifiche per ciascun lavoratore, fin dalle fase di selezione, sia elemento centrale e decisivo per prevenire ed eliminare la discriminazione retributiva e garantire la parità.

I criteri di valutazione dovranno essere naturalmente oggettivi e neutri, sotto il profilo del genere, per la determinazione della retribuzione, i livelli retributivi e la progressione economica dei lavoratori.

# Quali sono i vantaggi?

Favorisce un ambiente lavorativo inclusivo e riduce le discriminazioni di genere

Sostiene il raggiungimento degli obiettivi ONU 2030

Goal 5: Gender equality

Incrementa attraction e retention sulle persone

Migliora la reputazione e va incontro alle esigenze degli stakeholders, sempre più attenti a questi aspetti

Agevolazioni: sgravi contributivi, premialità gare e bandi pubblici;

# Grazie per l’attenzione!

Erika Brentegani

CONFINDUSTRIA
VENETO EST
Area Metropolitana
Venezia Padova Rovigo Treviso