

Parità di genere: ecco i focus per cambiare davvero

Una prima analisi

Alcune note metodologiche



BUREAU
VERITAS

- La ricerca costituisce una prima lettura a livello nazionale dei dati relativi alla certificazione ai sensi della UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere.
- Le aziende incluse nel campione rappresentano casi virtuosi in quanto tra le prime ad avere implementato un sistema di gestione della parità di genere e ad essersi certificate.
- Per una interpretazione più completa e precisa dei KPIs analizzati, si consiglia di fare riferimento alle FAQ pubblicate da UNI e ACCREDIA.

I KPIs previsti dalla PdR

5.2 Cultura e
strategia

5.3 Governance

5.4 Processi HR

5.5 Opportunità di
crescita ed
inclusione delle
donne in azienda

5.6 Equità
remunerativa per
genere

5.7 Tutela della
genitorialità e
conciliazione vita-
lavoro

MICRO → 8 KPIs

PICCOLA → 13 KPIs

MEDIA/GRANDE → 33 KPIs

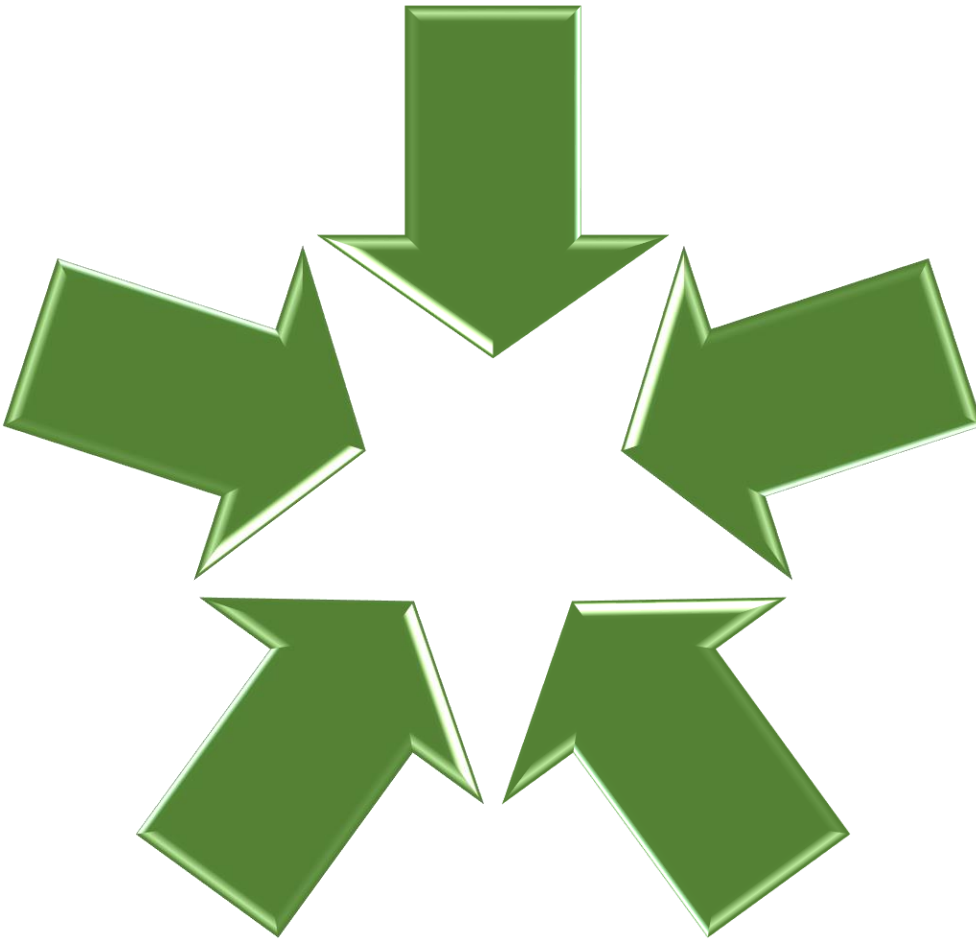


Gli obiettivi della UNI/PdR 125: 2022



BUREAU
VERITAS

Parità di genere: ecco i focus per cambiare davvero – 20 giugno 2023



- Misurare il grado di maturità.
- Misurare, rendicontare e valutare i dati relativi al genere.
- Considerare l'intero percorso professionale.
- Principio di proporzionalità in ragione del profilo dimensionale dell'organizzazione
- KPIs qualitativi (sì/no) e quantitativi (% rispetto a un *benchmark*)



BUREAU
VERITAS

Il profilo del campione

IL CAMPIONE

TOTALE

48

Tra quelle certificate da
Bureau Veritas Italia da
luglio 2022 a maggio 2023.



**BUREAU
VERITAS**

Parità di genere: ecco i focus per cambiare davvero – 20 giugno 2023

GRANDE
>250 dip

19

MEDIA
50-250 dip.

9

PICCOLA
10-50 dip.

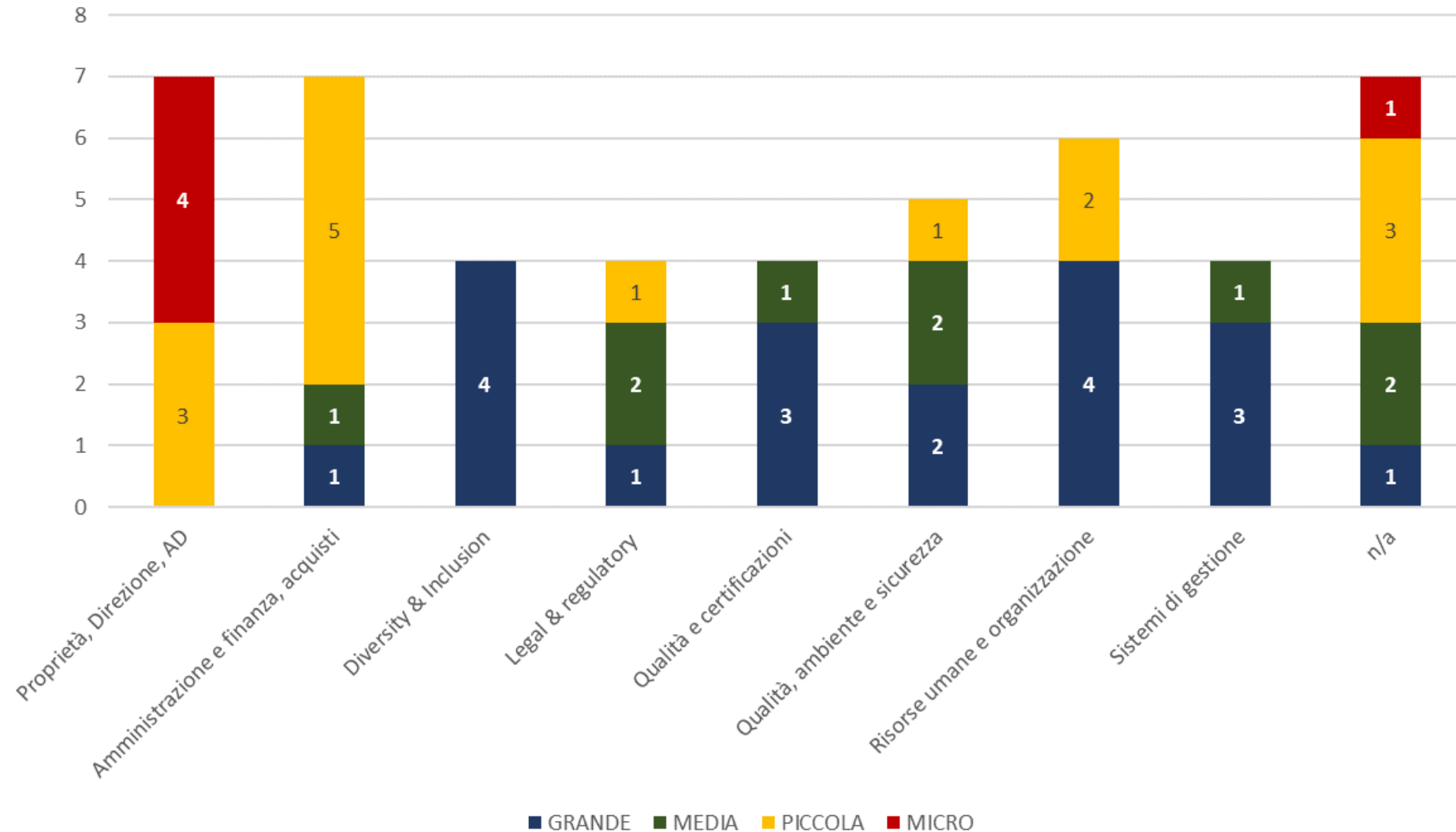
15

MICRO
<10 dip.

5

NB: AZIENDE VIRTUOSE
*che si sono approcciate per prime
alla certificazione.*

Il profilo dei rispondenti





BUREAU
VERITAS

L'analisi dei KPIs

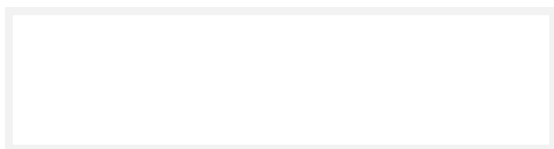
Legenda ai dati



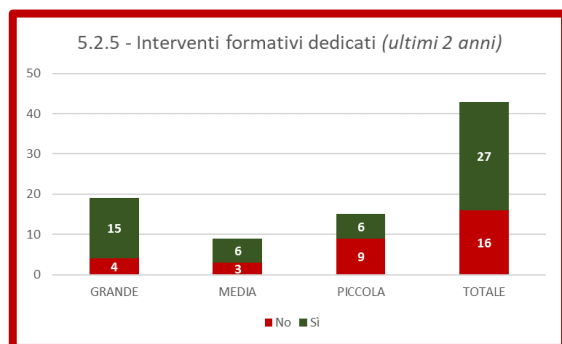
Dati che segnalano necessità di miglioramento.



Dati che segnalano opportunità di miglioramento.



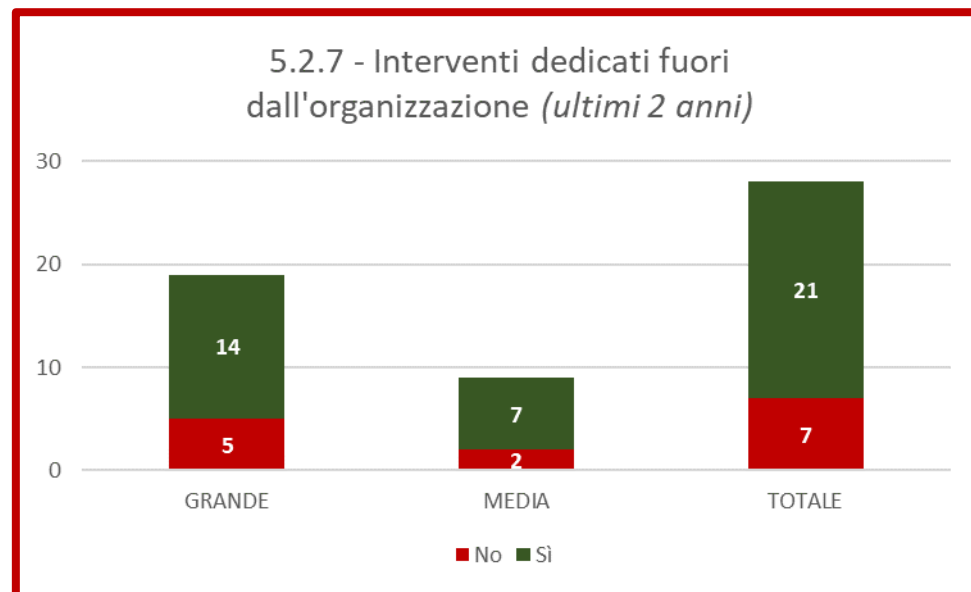
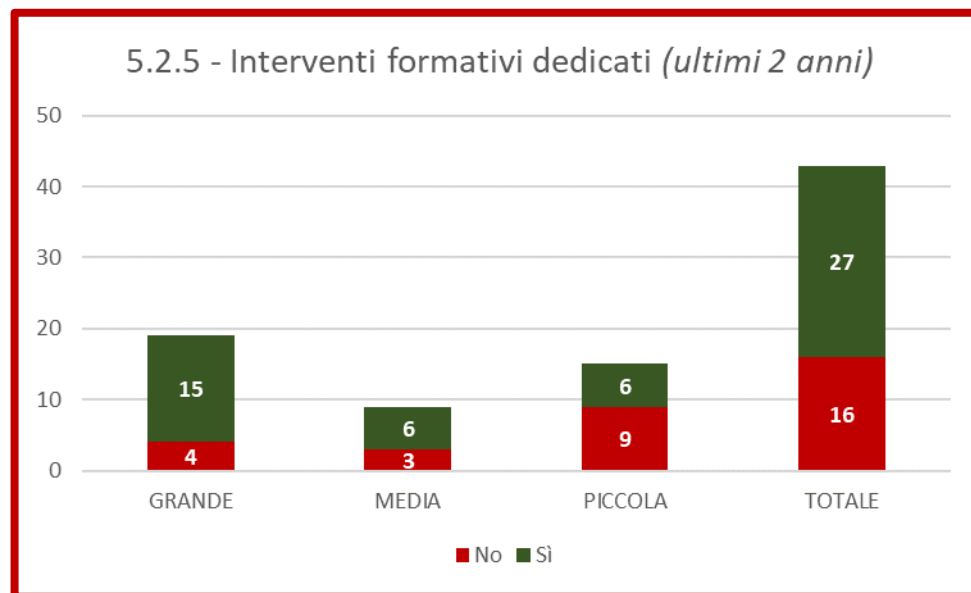
Dati che indicano una situazione complessivamente positiva.



In verde, aziende che soddisfano il requisito della PdR.

In rosso, aziende che non soddisfano il requisito della PdR.

Cultura e strategia



Per quanto la formazione sia un requisito del sistema di gestione previsto dalla PdR, non tutte le aziende hanno dimostrato di aver raggiunto tutta la popolazione aziendale con interventi formativi ad hoc nell'ultimo biennio.

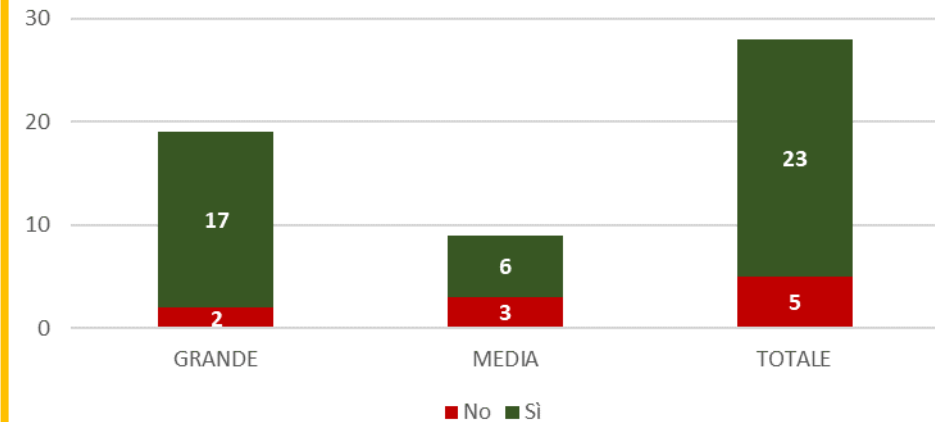
Non è ancora generalizzata la propensione a sensibilizzare gli stakeholder esterni con interventi per promuovere le pari opportunità.

Cultura e strategia

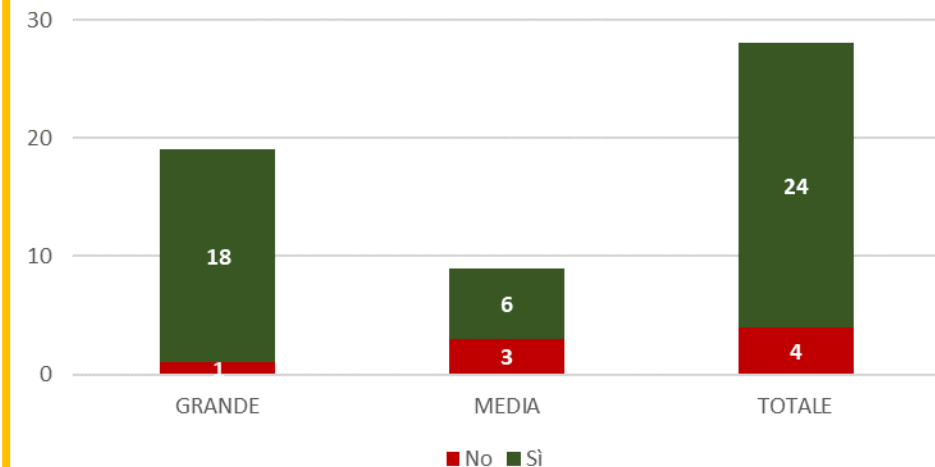
Una minoranza del campione non ha rilevato la percezione dei dipendenti sulle pari opportunità.

Anche in questo caso, si evidenzia che poche aziende non hanno formalizzato una policy per garantire l'equa rappresentanza dei generi agli eventi.

5.2.6 - Analisi della percezione dei dipendenti sulle pari opportunità (*ultimo anno*)

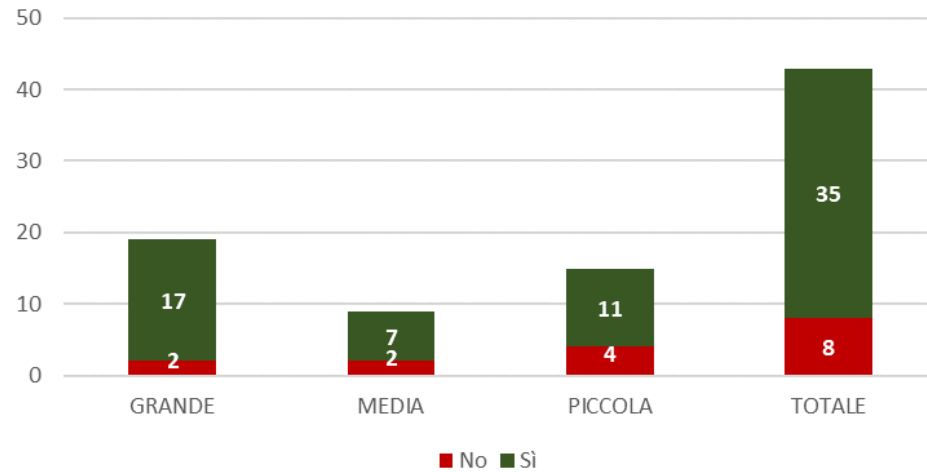


5.2.4 - Politiche di genere per eventi

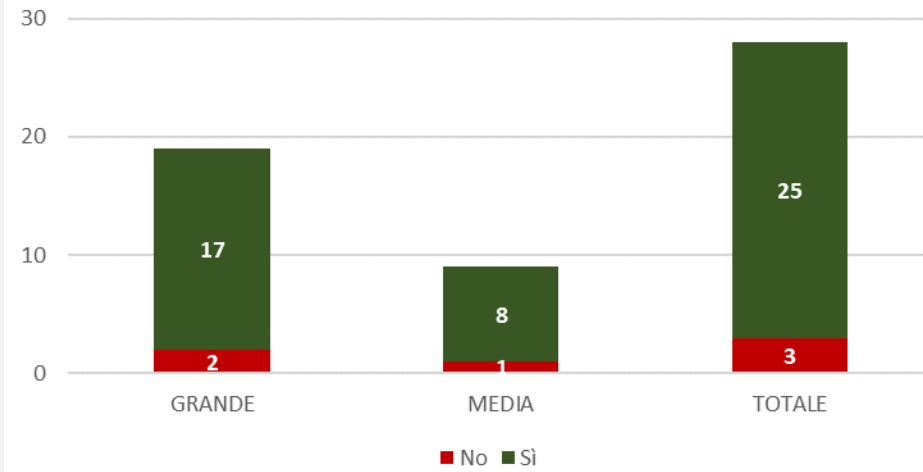


Governance

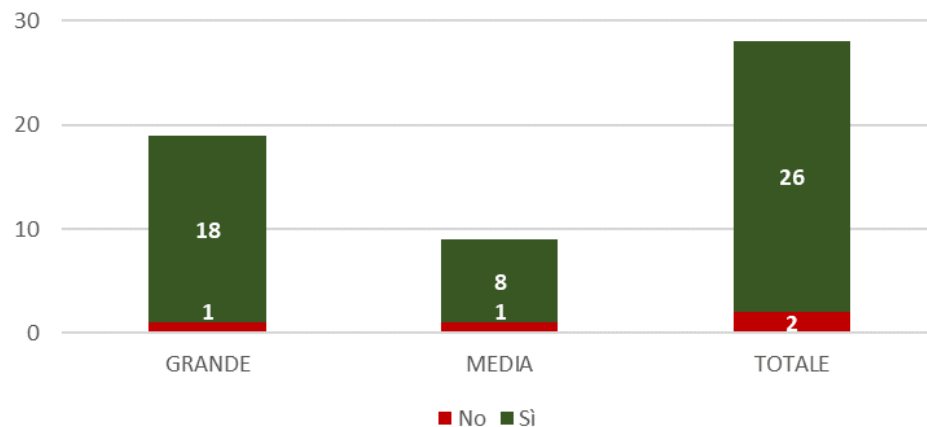
5.3.2 - Processi di gestione della non inclusività



5.3.3 - Disponibilità di budget dedicato



5.3.4 - Definizione di obiettivi dedicati per vertice e management



La quasi totalità delle imprese considerate si è dotata di strategie, politiche e processi utili per introdurre il tema della Pari Opportunità nella governance dell'organizzazione.

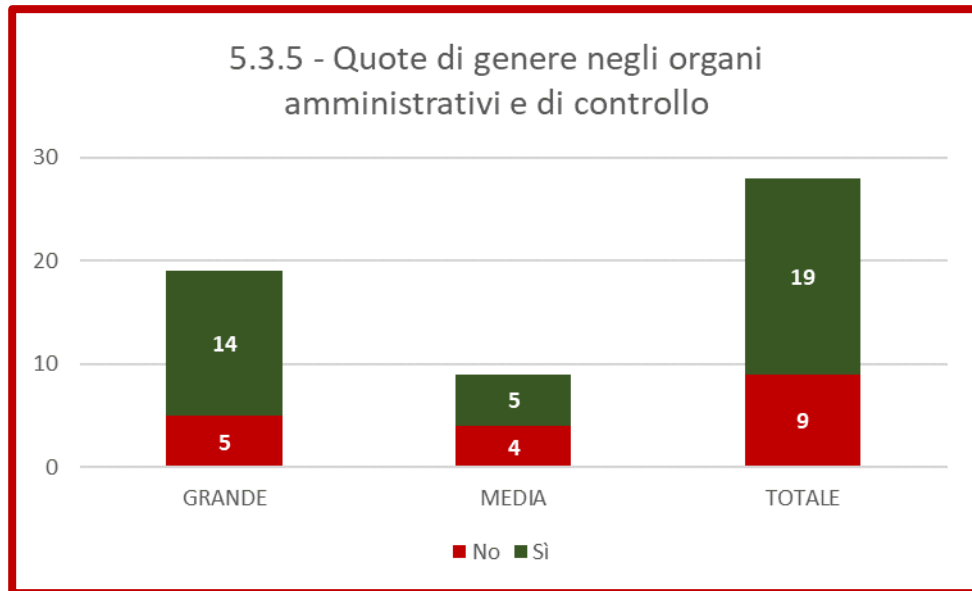
Sorprende positivamente l'attribuzione diffusa di obiettivi legati alla parità di genere ai vertici e al management.

Governance



BUREAU
VERITAS

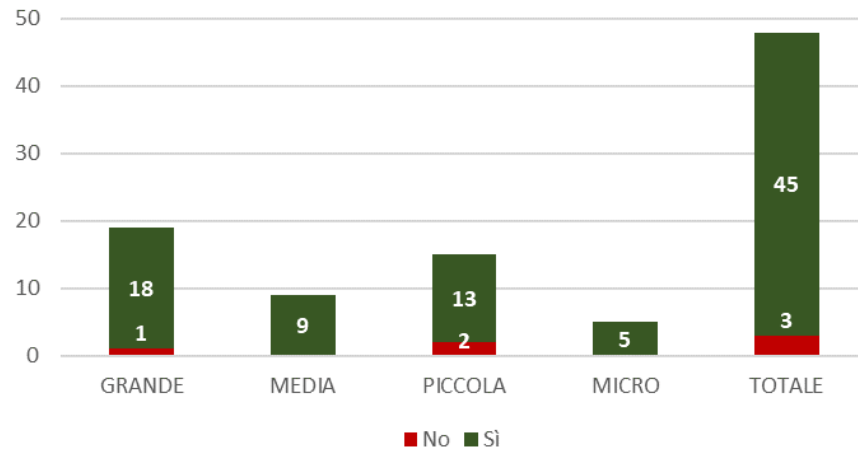
Parità di genere: ecco i focus per cambiare davvero – 20 giugno 2023



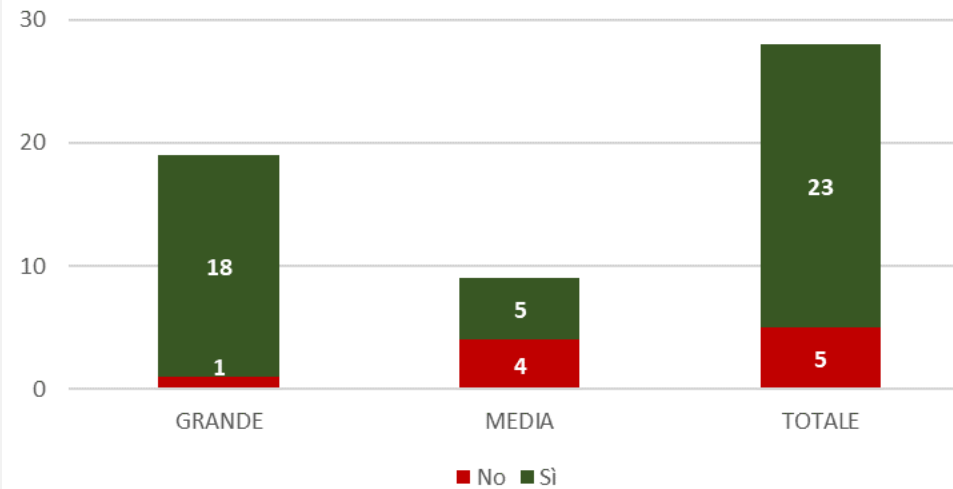
5 grandi aziende e 4 medie aziende (totale 9) hanno una composizione degli organi amministrativi e di controllo ancora squilibrata tra i generi.

Processi

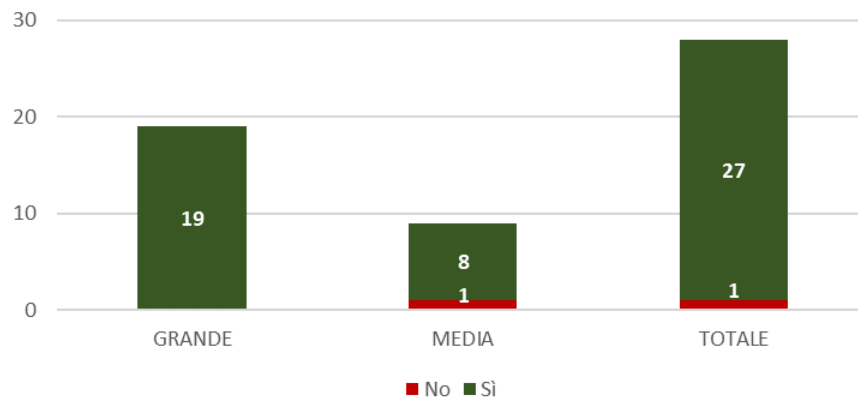
5.4.1 - Processi di gestione e sviluppo per l'inclusività, parità e integrazione



5.4.2 - Meccanismi di turnover su genere



5.4.3 - Politiche per l'equa formazione e valorizzazione



Le aziende del campione dimostrano un buon presidio dei principali processi di HR lungo i diversi stadi della vita della persona nell'organizzazione.

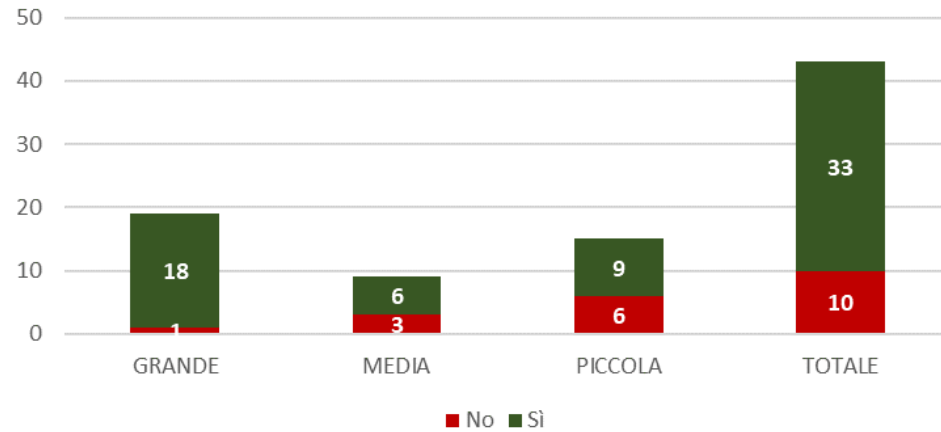
Processi



BUREAU
VERITAS

Parità di genere: ecco i focus per cambiare davvero – 20 giugno 2023

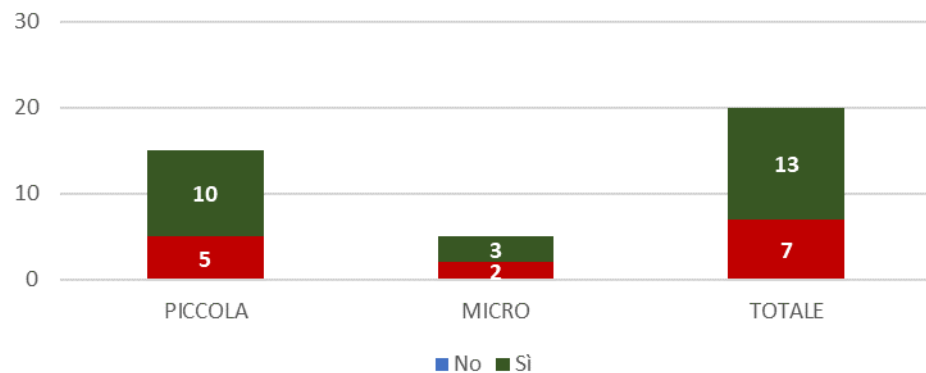
5.4.4 - Politiche di mobilità interna e successione a posizioni manageriali



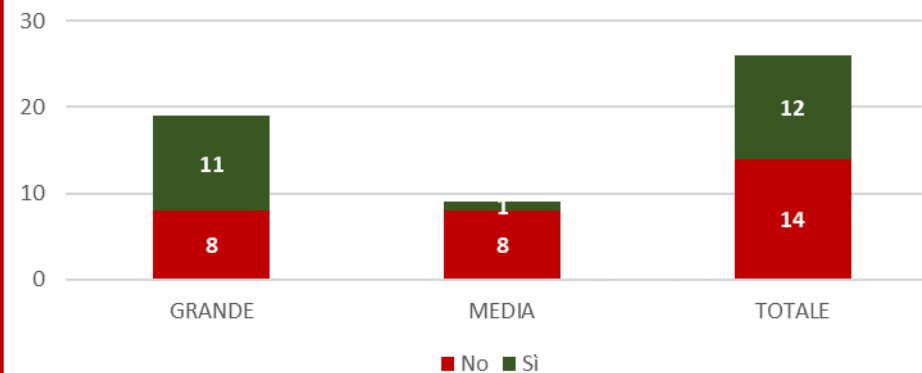
Si denotano ancora frequenti carenze nella introduzione di politiche che prevedano criteri di genere nei piani di successione manageriale.

Crescita e inclusione

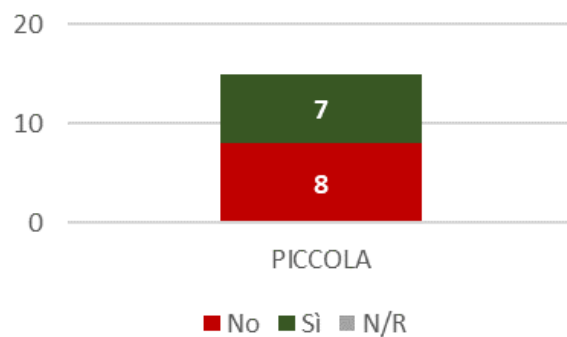
5.5.1 - Percentuale di donne (rispetto alla totalità dell'organico)



5.5.2 - Percentuale di donne (rispetto alla totalità dell'organico)

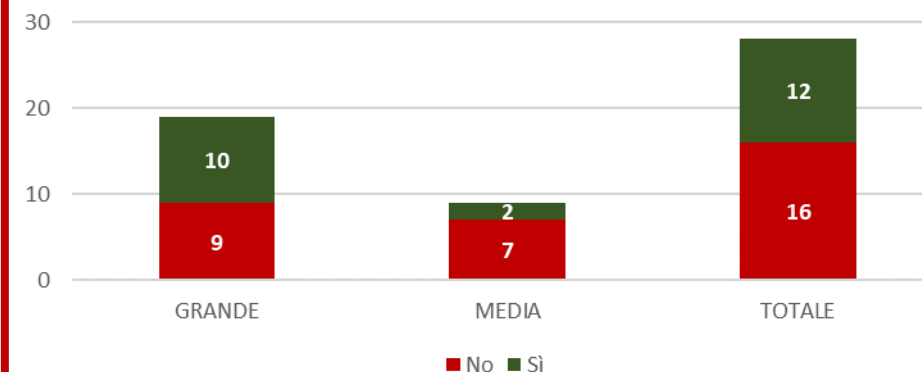


5.5.3 - Percentuale di donne dirigenti (crescita nell'ultimo biennio)



Emerge in modo evidente come le donne trovino ancora scarsa rappresentanza nel mondo del lavoro, soprattutto in ruoli dirigenziali.

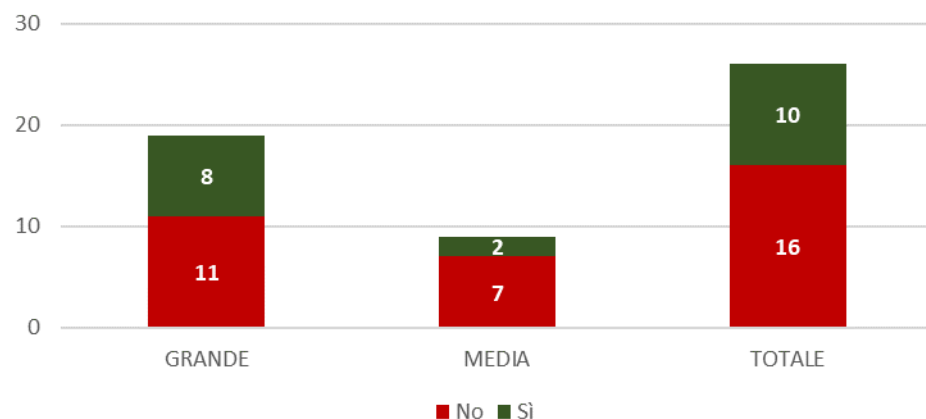
5.5.4 - Percentuale di donne dirigenti (rispetto al valore medio di settore)



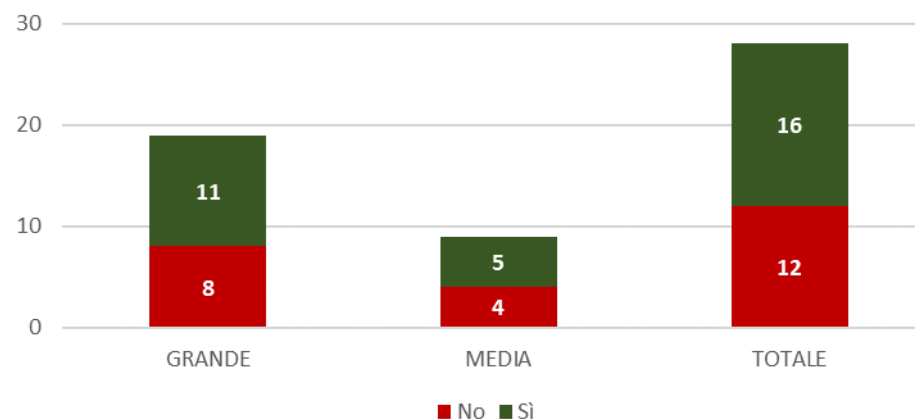
Crescita e inclusione *(continua)*



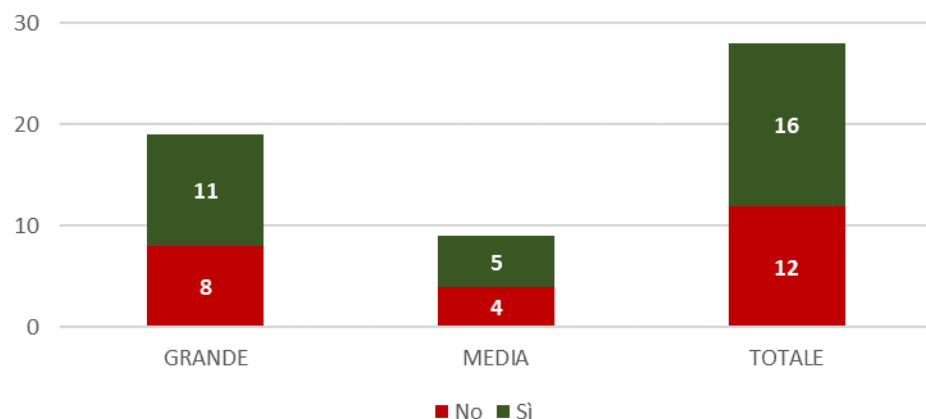
5.5.5 - Donne responsabili di unità organizzative



5.5.6 - Donne a riporto del vertice



5.5.7 - Donne con delega su budget

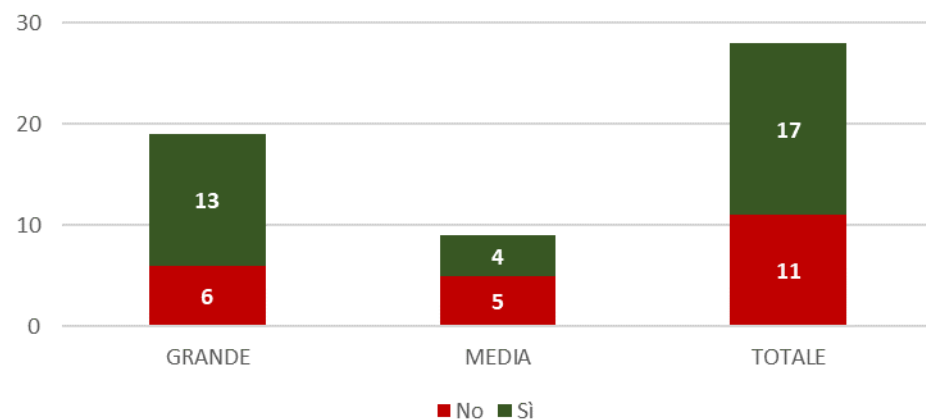


I dati confermano quanto nella slide precedente: in generale i ruoli di responsabilità non sono ancora equamente distribuiti tra i generi.

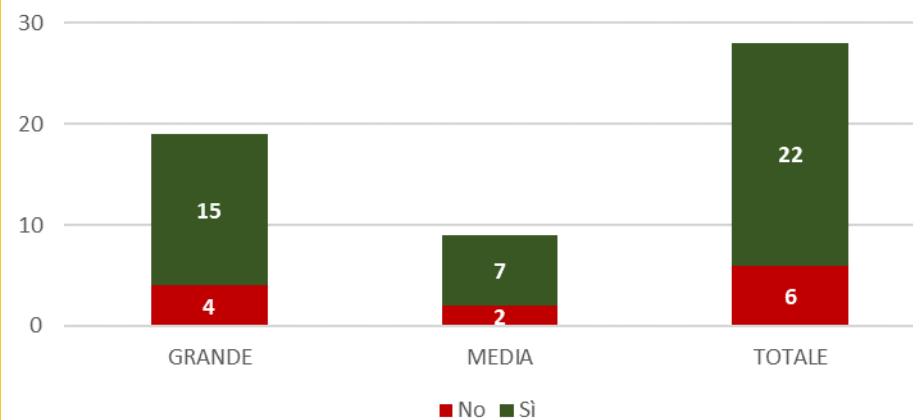
Equità remunerativa



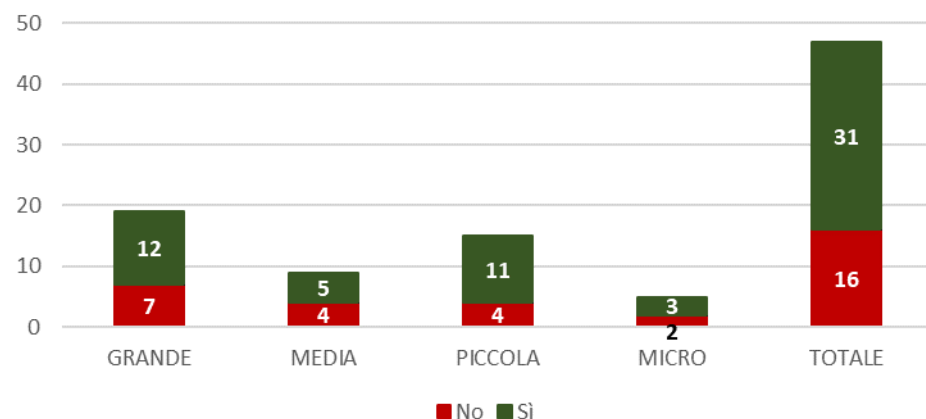
5.6.2 - Promozioni di donne su base annua



5.6.3 - Donne con remunerazione variabile



5.6.1 - Differenza retributiva al medesimo livello

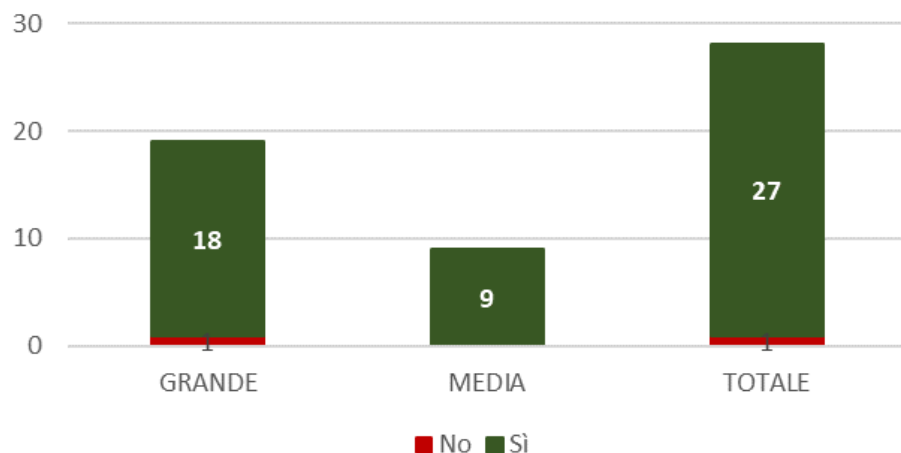


Le imprese scontano ancora un elevato divario retributivo sia in relazione alla retribuzione media, sia rispetto alla componente variabile.

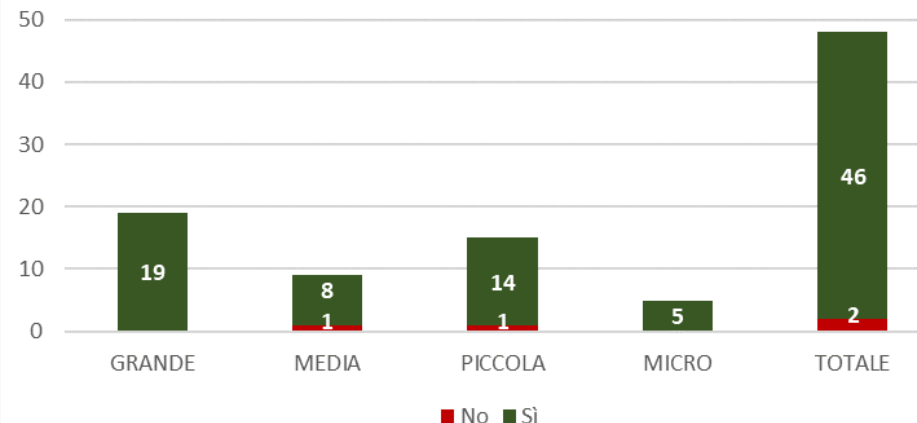
Il dato è particolarmente significativo se si considera che il requisito della PdR ad oggi è soddisfatto anche in presenza di un divario retributivo, purché inferiore al 10%.

Genitorialità e conciliazione

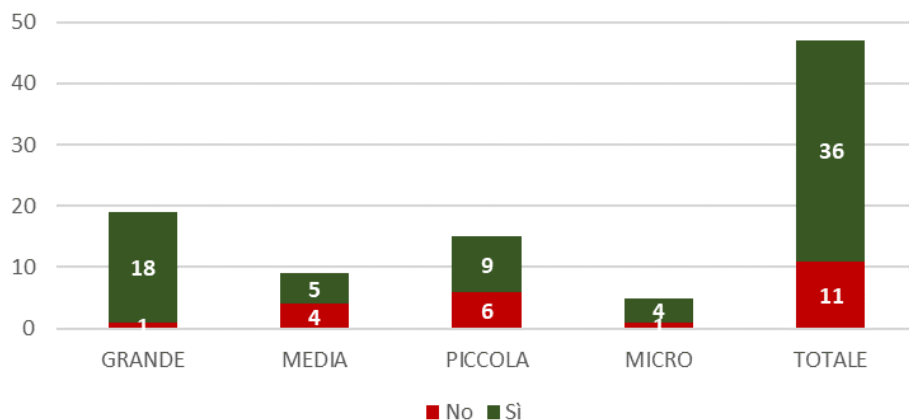
5.7.1 - Rientro post maternità/paternità



5.7.2 - Policy di tutela della maternità/paternità e conciliazione



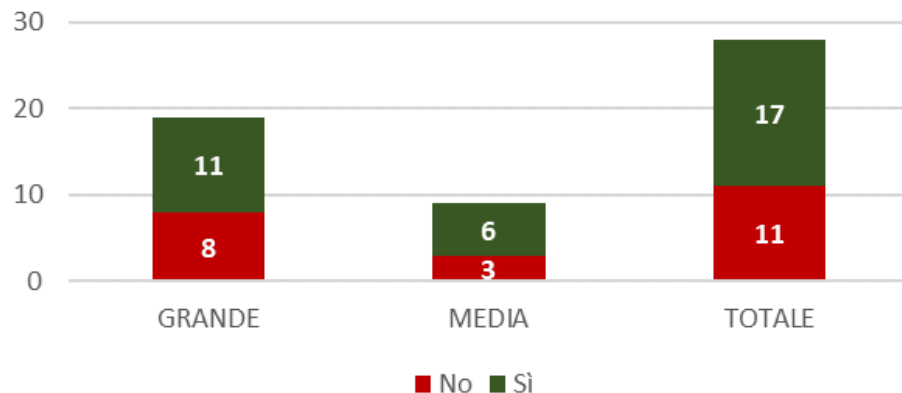
5.7.3 - Policy e iniziative per valorizzare la maternità/paternità



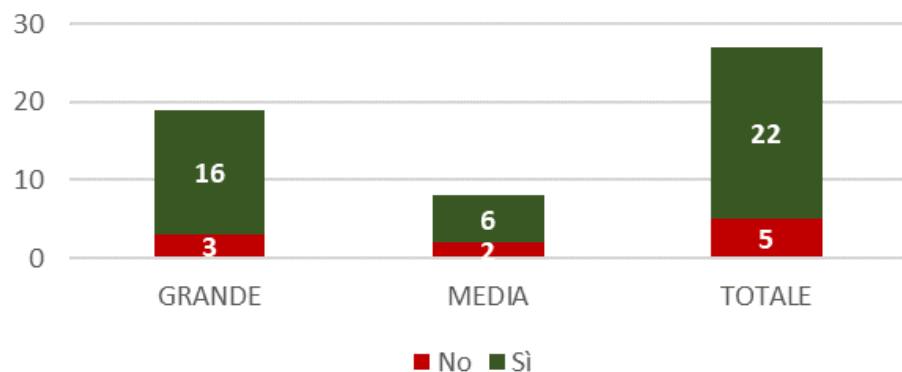
Il tema è sostanzialmente presidiato; tuttavia occorre sviluppare meccanismi per valorizzare la genitorialità, tramite benefit e iniziative che esaltino possibili nuove competenze e relazioni.

Genitorialità e conciliazione

5.7.4 - Beneficiari uomini di congedi parentali



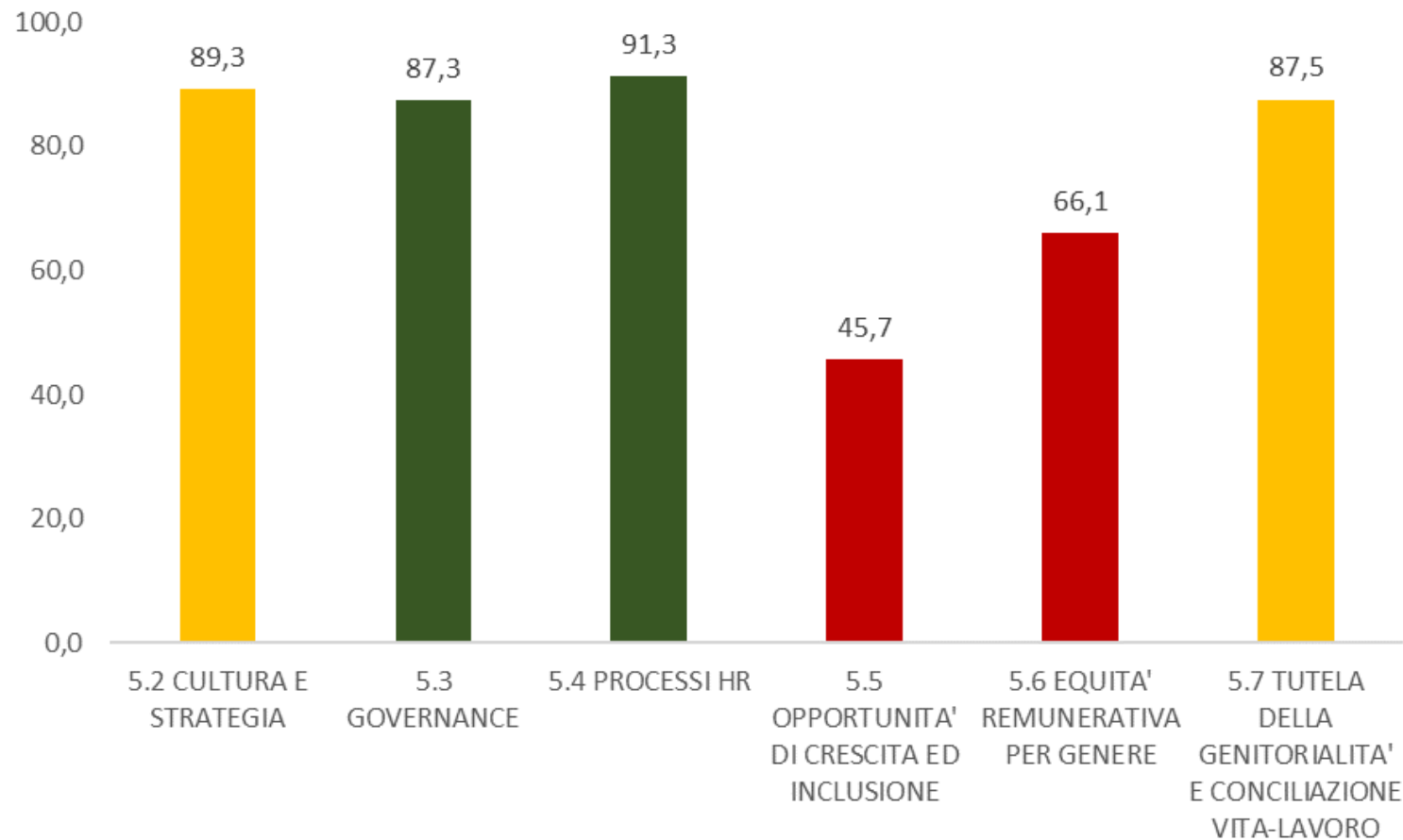
5.7.5 - Giorni medi di congedo paternità



Si denotano difficoltà sia nella disponibilità dei dati sia nell'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri.

Ad oggi, ai fini del soddisfacimento del requisito, viene rilevato positivamente l'aver messo in atto campagne di comunicazione finalizzate a incoraggiare la fruizione dei congedi da parte dei padri.

Confronto per area *(solo imprese medie e grandi)*



In sintesi, le aziende si dimostrano adeguatamente strutturate per raggiungere gli obiettivi della parità di genere (cultura, strategia, governance, processi), ma esiste ancora un ritardo da colmare in relazione all'effettiva partecipazione delle donne nelle organizzazioni (crescita, inclusione, remunerazione, genitorialità).

Considerazioni conclusive

Il sistema di gestione (strategia, governance e processi) si rivela adeguatamente strutturato; tuttavia si rileva ancora un sostanziale divario reale.

- Fattore tempo 1) conseguenze di politiche e approccio passati; 2) tempo necessario per adeguamento.

Devono emergere nuovi metodi, modelli e strumenti che aiutino a generare un impatto reale sull'organizzazione.

→ **innovazione**

