ECONOMIA & FINANZA

Il miraggio della certificazione

Se per alcuni datori di lavoro va tutto bene, l'adozione concreta di misure per il raggiungimento della parità di genere tra i dipendenti stenta a decollare. Come dimostra la bassa percentuale di aziende che ha ottenuto la Certfificazione Parità di Genere (UNI/PdR125). Si tratta dello standard di riferimento in Italia che permette alle aziende di attestare formalmente il proprio impegno tramite indicatori misurabili. Ottenerla garantisce sgravi fiscali e premialità negli appalti. Eppure solo il 9,5% delle imprese coinvolte nella rilevazione deli Enti Bilaterali della Provincia di Varese può fregiarsi di tale certificazione. Nello specifico, la survey precisa che l'8,8% delle aziende rientrano nel settore Commercio, il 7,4% nel Turismo e il 15,2% nei Servizi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

PARITÀ DI GENERE

Dalla parte delle donne con numeri e fatti



Un confronto sulla disparità di genere sul lavoro nel convegno Power to Work svoltosi ieri a Ville Ponti

Inquadra il QR Code per poter visualizzare le interviste

NUOVI SCHEMI



«Il nostro obiettivo è quello di rompere degli schemi che non funzionano». Va dritta al punto Samanta Ferrari, coordinatrice dell'evento promosso dagli Enti Bilaterali della Provincia di Varese. «Cerchiamo di dare idee nuove e opportunità di crescita per una cultura della parità di genere, che parte dal gender pay gap e si estende a problematiche di differenziazione nei livelli di carriera. Alla base c'è un problema culturale da affrontare e a cui vogliamo dare un taglio diverso».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

FALSI MITI



«La flessibilità è ricercata non solo dalle donne, ma anch dagli uomini». La professoressa Alessandra Centinaio dell'Università LIUC di Castellanza ha sfatato alcuni falsi miti del mercato del lavoro, che vanno a incidere anche sul salario. «Il part-time non è un'agevolazione, se poi limita le possibilità economiche e di realizzazione professionale della donna». Uno scenario che impatta in modo negativo, spiega la docente, anche sulle capacità e sugli spazi di espressione del potenziale femminile.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LIBERTÀ



«Rileviamo anzitutto un problema di libertà, prima ancora che di uguaglianza». Alessandro Minello, professore dell'Università Ca Foscari di Venezia, ha saggiato la consapevolezza che dei temi di parità di genere si ha nel mondo del lavoro attraverso un questionario specchio sul tema. Un'analisi che ha vilto il coinvolgimento sia gli imprenditori e i datori di lavoro che i dipendenti. «Servono iniziative di informazione sulla trasparenza salariale e non solo», conclude.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I MODELLI



«Non si tratta solo di leggi e regolamentazioni, ma è un problema culturale e di cambiamento da realizzare». Maria Chiara Vita dell'Impresa Sociale Karakorum evidenzia che un confronto che parte da esperienze concrete è una delle chiavi per raggiungere la parità di genere nel mondo del lavoro. «Abbiamo basato il nostro contributo su un testo narrativo che potesse dare il via a un riflessione sul futuro partendo da esperienze che possono rappresentare dei modelli condivisi e degli esempi di strategie vincenti».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LE SOLUZIONI

Va cambiata la cultura

Una fotografia dello scenario attuale nel mondo del lavoro e da cui risulta evidente la necessità di interventi strutturali sull'organizzazione del lavoro. Tutto ciò ha visto l'evento Power to Work partire dall'esposizione di storie di vita (lavorativa) vissuta da parte dei membri di Karakorum Impresa Sociale, di cui fa parte anche un gruppo di artisti impegnati nella sensibilizzazione volta a sfondare le barriere culturali. A questo momento del convegno ha fatto seguito la riflessione sulle dinamiche da modificare nel mondo del lavoro con suggerimenti pratici. Come la necessità di implementare l'accesso alle informazioni in merito ai diritti - quelli già consolidati e quelli di nuova approvazione -, alle pratiche di alfabetizzazione salariale e al dialogo sulle retribuzioni. Bisogna poi anche ripensare l'organizzazione, con audit leggeri, criteri trasparenti di carriere e monitoraggio delle retribuzioni. Infine, c'è da lavorare anche sulla conciliazione, con la flessibilità negoziata, il welfare per la cura e la revisione dei modelli di disponibilità. Tutto ciò rende indispensabile andare a creare momenti di confronto per bilanciare le esigenze di lavoratori e lavoratrici e mettere in dialogo il meglio dei due mondi. Cosa che ora non sempre accade. Lo Spazio Indagine Varese dell'Osservatorio sul Terziario registra che l'equità di trattamento tra generi percepita dai dipendenti nel proprio ambiente di lavoro è di 7,8 punti per gli uomini e di 6,7 pnti per le donne. C'è anche un divario generazionale: i lavoratori under45 esprimono una valutazione tra il 6,1 e il 6,2, mentre negli over 45 il livello sale a 7,6 punti.

An.Gio.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le disuguaglianze da sradicare

I DATI Non solo salari ma occasioni diverse

di **ANNACHIARA GIORDANO**

Sempre più testi normativi la riconoscono, il dibattito ne è pieno, ma la realtà è ben diversa. La parità di genere nel mondo del lavoro non è ancora raggiunta. E soprattutto non è sempre compresa. Si fa presto, infatti, a parlare di uguale retribuzione, ma l'uguaglianza è un concetto molto più ampio. Il divario tra uomo e donna, in ufficio o in azienda, è aggravato anche dalle difficoltà per le lavoratrici nell'accesso a pari opportunità di impiego, a medesime occasioni di avanzamento di carriera e a uguali posizioni tra le figure di leadership. Un quadro che è stato analizzato ieri nell''evento di approfondimento Power to Work, organizzato dagli Enti Bilaterali della Provincia di Varese a Ville Ponti, a Varese. Presenti ad esporre il quadro attuale Samanta Ferrari, coordinatrice degli Enti Bilaterali, Alessandra Centinaio, professoressa dell'Università LIUC, Alessandro Minello, docente Ca Foscari, e Stefano Beghi e Maria Chiara Vita, esponenti di Karakorum Impresa Sociale. L'evento è stato patrocinato da Camera di Commercio di Varese, Comune di Varese, ATS Insubria, Ispettorato nazionale del lavoro, INAIL e altri.

> Il convegno Power to Work fotografa tutte le forme di discriminazione femminile

L'evento

Il convegno a Ville Ponti si è snodato in una tre giorni di confronto tra esperti n tavole rotonde e anche laboratori esperienziali per guidare il tessuto imprenditoriale locale verso le sfide di domani. Un'occasione per creare un momento di discussione e analisi tra le istituzioni, il mondo accademico e le realtà aziendali sui temi più urgenti e strategici che investono oggi il mercato del lavoro, la sicurezza e l'inclusione.

Dopo i primi due giorni della manifestazione che hanno visto il dibattito incentrato sulle soluzioni per la tutela dei lavoratori e del territorio in ufficio o in azienda e un focus sul settore del terziario e del turismo, la terza giornata ha visto accendere i riflettori sulle sfide che oggi devono affrontare le dipendenti e le imprenditrici.

I dati

Il tutto nasce da una rilevazione che mette a confronto la prospettiva dei datori di lavoro e quella dei lavoratori dipendenti. Sono 189 le imprese coinvolte nella survey, di cui il 54% del settore Commercio. Il 92,1% delle realtà dichiara un massimo di 50 dipendenti e il 66,7% vede una guida maschile, a fronte di un 33,3% di leadership femminile. Il 48,1% delle imprese coinvolte è attiva da oltre 20 anni. La survey ha esaminato anche 168 lavoratori, di cui il 78,6% donne. Il 68,4% degli addetti ha un'età compresa tra i 35 e i 54 anni. Il 67,2% degli impiegati e operati rientra nel terzo e quarto livello del CCNL. Questo campione ha permesso di rilevare uno spread tra la percezione della parità di 2,1 punti, con gli imprenditori che segnano 9 punti e i sottoposti fermi a 6,9 punti. Per l'83,6% dei datori non esiste alcuna barriera che impedisca una reale parità di genere e per l'81% degli esaminati le retribuzioni sono allineate. Di contro, il 25,6% dei dipendenti dichiara di aver subito o assistito a comportamenti inappropriati o a discriminazioni di genere. Ancora, si rileva un'impossibilità di valutare la presenza di un divario retributivo - registrando una opacità salariale - per il 41,7% dei lavoratori. In tutto ciò, si inscrive anche il 40,5% dei lavoratori che ritengono che per una donna sia più difficile accedere a ruoli dirigenziali.

© RIPRODUZIONE RISERVATA