

# UNITED 4 RESPECT

*Workshop Multistakeholder*

*3 giugno 2024*

# Laura Fedeli

*Valore D*

*Responsabile Advisory*

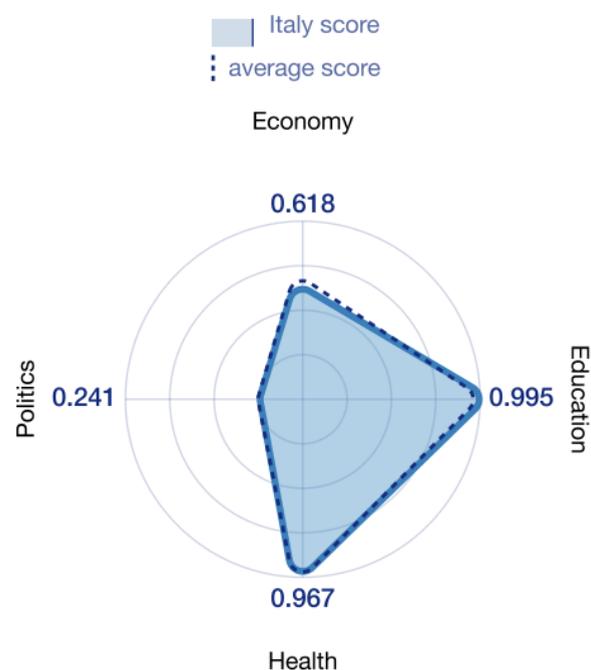


# Italia: divario di genere 2023

Economy Profile	Score (imparity = 0, parity = 1)	Rank (out of 146 countries)	Index Edition
<b>Italy</b>	<b>0.705</b>	<b>79th</b>	<b>2023</b>

- **146 paesi**
- **Italia 79° posto**
- **131 anni** per raggiungere la parità di genere
- **104°** nella partecipazione economica
- **Pay gap settore privato 15.4%\***

Global Gender Gap Index 2023 Edition



Overview

Index and Subindex	2023		2022	
	Score	Rank	Score	Rank
Global Gender Gap Index	0.705	79th	0.720	63rd
Economic Participation and Opportunity	0.618	104th	0.603	110th
Educational Attainment	0.995	60th	0.995	59th
Health and Survival	0.967	95th	0.965	108th
Political Empowerment	0.241	64th	0.319	40th

# Gender GAP

valore<sup>D</sup>



IN ITALIA SOLO **UNA DONNA SU DUE**  
**IN ETÀ LAVORATIVA È OCCUPATA,**  
ANCHE SE SI LAUREA PRIMA E MEGLIO

IN ITALIA GRAVA SULLE LE DONNE **IL**  
**70% DEL TEMPO DI CURA**  
**1 DONNA SU 5 LASCIA IL LAVORO** ALLA  
NASCITA DEL PRIMO FIGLIO

(1) Almalaurea 2023 su dati 2022;

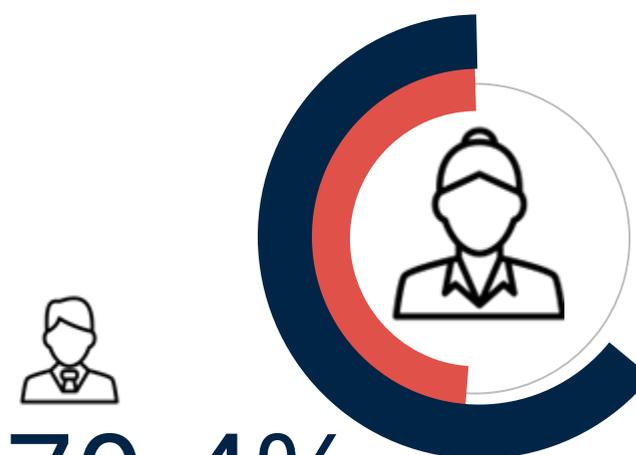
(2) Elaborazione Valore D su dati Almalaurea 2023, su laureati 2022;

(3) Eurostat, tasso di occupazione (fascia d'età 20-64 anni), dati annuali (2023)

**59.7%**<sup>(1)</sup> IN ITALIA PIÙ DI UN LAUREATO  
SU DUE È DONNA

- Con un voto medio di laurea di **104.8**  
(102.9 quello maschile)
- L'età media di laurea per le donne è **25.5 anni**  
(25.8 età media maschile)
- Il **41%** di laureate in materie STEM rispetto a  
tutti i laureati in STEM<sup>(2)</sup>

**TASSO D'OCCUPAZIONE FEMMINILE** in Italia



**70.4%**

**52.5%**<sup>(3)</sup>

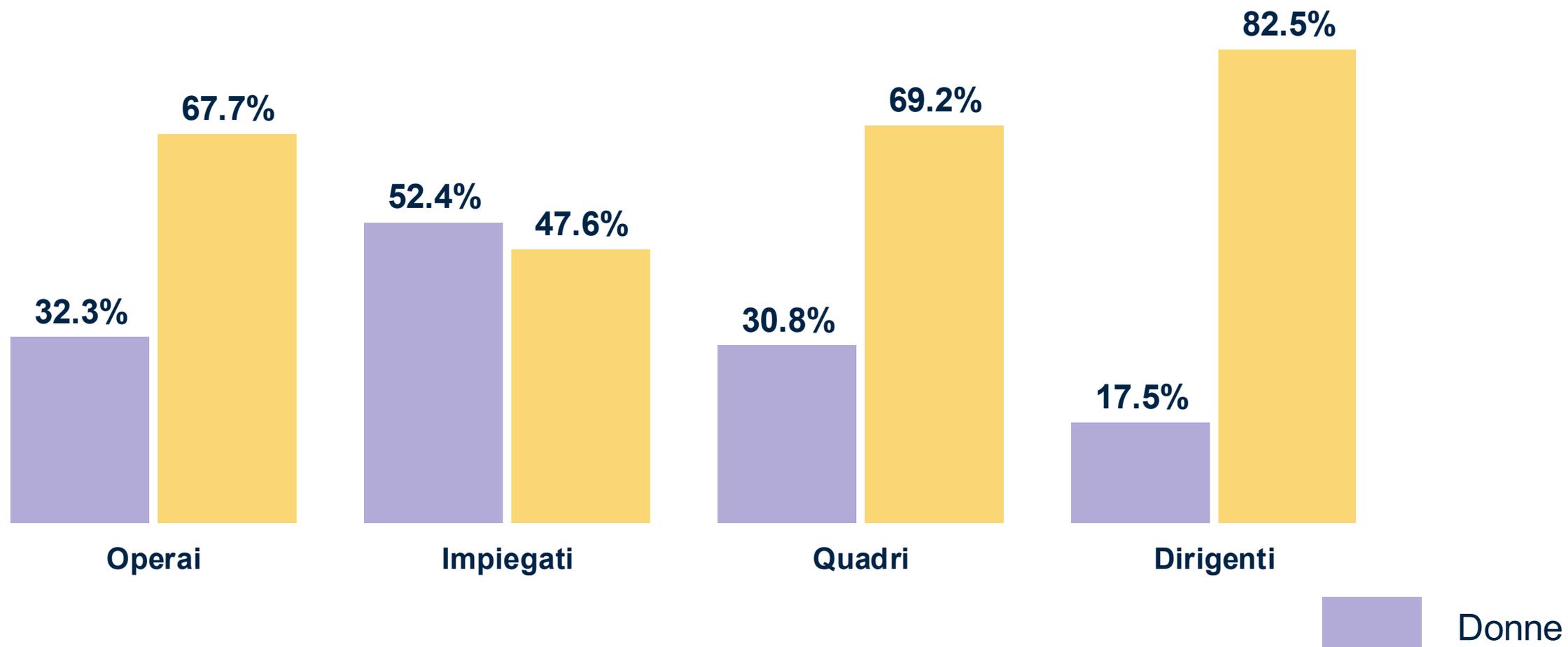
**65.7% in EUROPA**

73.4% in GERMANIA

65.7% in FRANCIA

60.9% in SPAGNA

# LE DONNE AL VERTICE SONO UNA MINORANZA RISPETTO ALLA POPOLAZIONE



## COMPOSIZIONE DEGLI OCCUPATI PER GENERE E INQUADRAMENTO

(1) JobPricing, Elaborazioni Osservatorio JobPricing su dati Rilevazione Forze di Lavoro 2019-2020, Istat 2022

(2) Istat, tasso di occupazione (fascia d'età 15-64 anni), dati trimestrali destagionalizzati (primo trimestre 2022)

# Principali ricadute su Business, People e Innovation

valore<sup>D</sup>

## PERFORMANCE

**+ 21%** Profitti generati da Aziende che hanno un **diverse Executive Team** <sup>1</sup>

**+ 45%** Ricavi da innovazione in aziende con una **leadership eterogenea a livello di diversità** (con leadership omogenea i ricavi da innovazione arrivano solo al 26%)<sup>2</sup>

**+ 36%** La performance finanziaria delle aziende che hanno una **diversità culturale ed etnica** <sup>1</sup>

## TRUST

**+ 86%** Delle persone che cercano lavoro afferma che la **«diverse workforce»** è un fattore importante di scelta <sup>1</sup>

**+ 93%** Dei leader affermano che la D&I è una **top priority** in azienda <sup>1</sup>

**+ 64%** Livello di fiducia dei dipendenti verso il **CEO / AD** (VS 41% di fiducia dei dipendenti verso le Istituzioni Nazionali)<sup>3</sup>

Fonti:

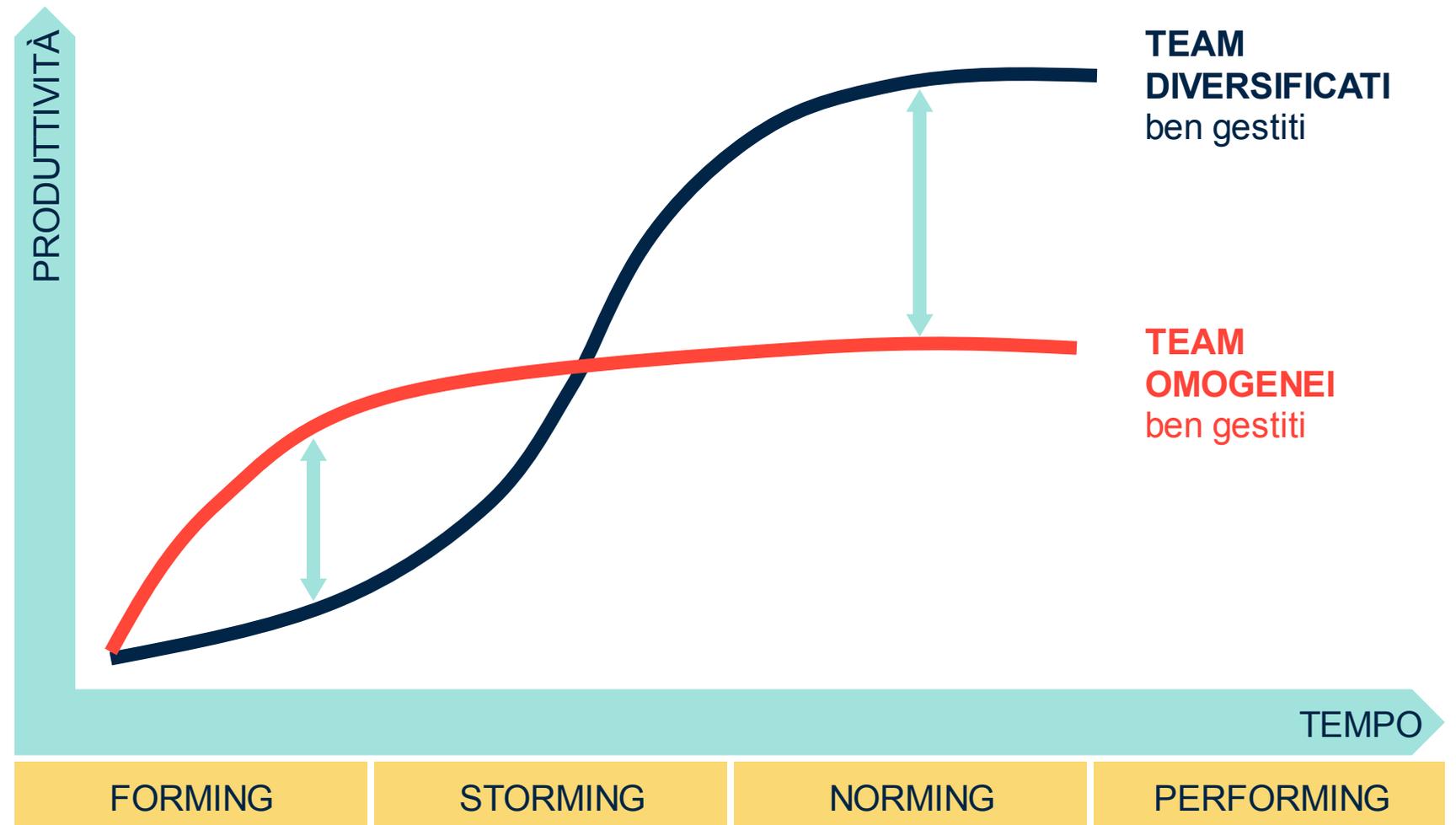
1 (Elaborazione dati EY, La DEI come leva di business, 2023)

2 (BCG How diverse leadership teams boost innovation, 2018)

3 (Top Employers Institute, World of work trends, 2024)

# La diversità è complessa, ma crea **valore** sul lungo termine

valore<sup>D</sup>



## Art. 3 della Costituzione Italiana

«*Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali*» - **eguaglianza formale**

«*È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese*» – **eguaglianza sostanziale**

## Art. 51 della Costituzione Italiana

«*La Repubblica promuove, a tale fine, le pari opportunità tra donne e uomini*»

«*Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso [3] possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza»*

## Art. 37 della Costituzione Italiana

«*La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore*»

## Legge Golfo-Mosca (legge 12 luglio 2011, n. 120)

*amministratori da eleggere base a un criterio che assicuri l'equilibrio tra i generi, dovendo il genere meno rappresentato ottenere almeno un terzo degli amministratori eletti.*

## Codice delle pari opportunità (2006)

Certificazione di Genere

# CSRD: Imprese interessate e tempistiche

Da 11.770 società che ora redigono DNF si passerà a: **49 mila** in EU e **4 mila** in Italia\*

Imprese interessate dalla CSRD			
<b>Enti di pubblico interesse e grandi società quotate</b>  Imprese che già producono la DNF	<b>Grandi imprese non quotate</b>  Che abbiano superato almeno due dei seguenti criteri dimensionali: <ul style="list-style-type: none"><li>• 250 dipendenti</li><li>• 25 milioni di stato patrimoniale</li><li>• 50 milioni di ricavi netti</li></ul>	<b>Piccole e medie imprese quotate</b>  Sono compresi inoltre gli istituti di credito di piccole dimensioni e le imprese di assicurazioni dipendenti da un gruppo	<b>Imprese e figlie di succursali con capogruppo extra-EU</b>  La capogruppo deve aver generato ricavi netti superiori a 150 milioni negli ultimi due esercizi e almeno: <ul style="list-style-type: none"><li>• Un'impresa figlia soddisfi i requisiti dimensionali della CSRD</li><li>• Una succursale abbia generato ricavi netti &gt; 40 milioni</li></ul>
Tempistiche per l'adozione			
<b>2024</b> Reporting nel 2025 su FY 2024	<b>2025</b> Reporting nel 2026 su FY 2025	<b>2026</b> Reporting nel 2027 su FY 2026	<b>2028</b> Reporting nel 2029 su FY 2028

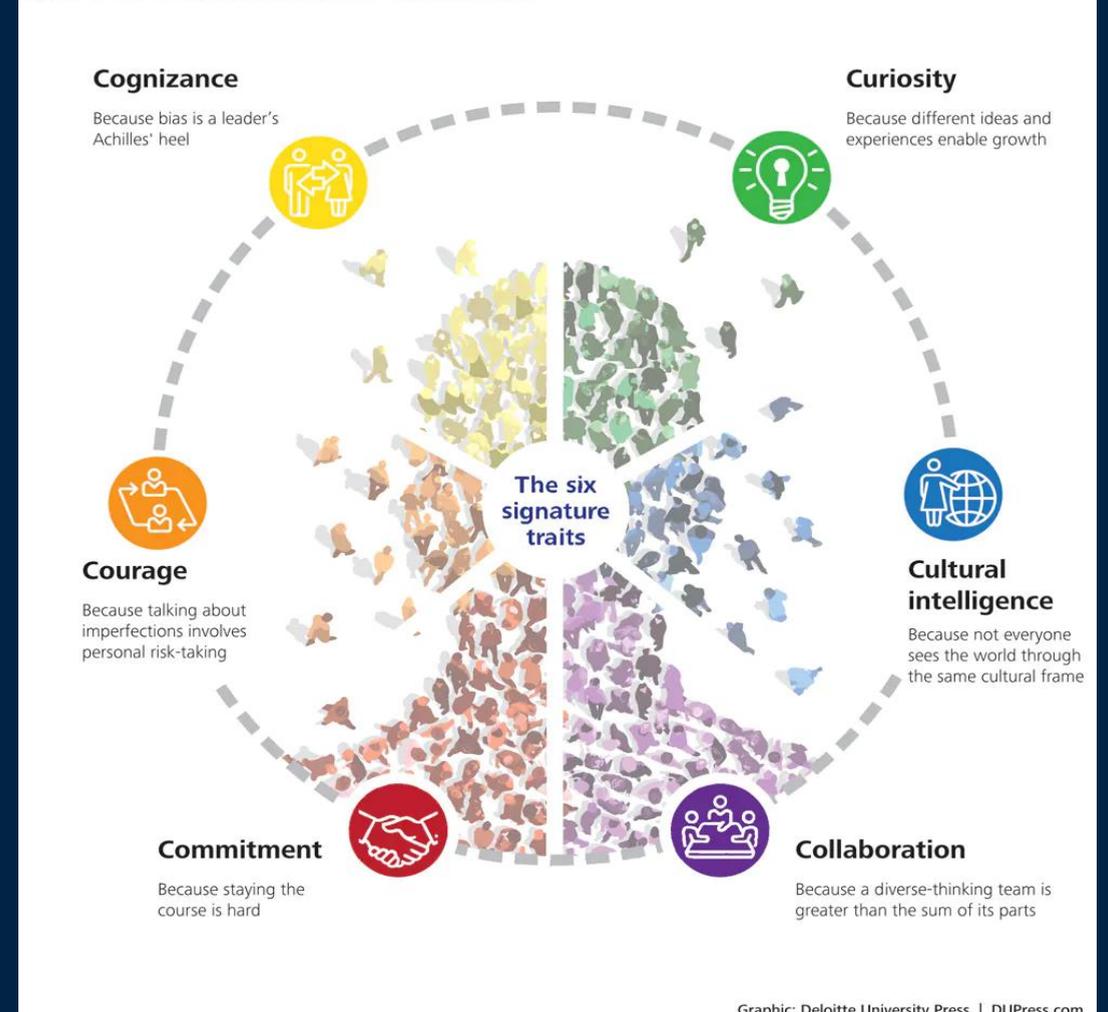
Fonte: PWC, Corporate Sustainability Reporting Directive: la nuova direttiva che cambia lo scenario ESG, 2023\*

Fonte: DIRETTIVA (UE) 2022/2464 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 14 dicembre 2022

# I sei tratti della Leadership Inclusiva

1. Curiosità
2. Intelligenza culturale
3. Collaborazione
4. Commitment
5. Coraggio
6. Conoscenza

Figure 1. The six signature traits of an inclusive leader



# QUALCHE DATO PER RIFLETTERE

# NELLA MIA ORGANIZZAZIONE

- Tutte le persone si sentono libere di esprimere la propria identità senza timore di essere giudicate e nessuno si permette di fare commenti sminuenti per alcuna ragione, infatti l'atteggiamento di rispetto per l'altra persona non è mai influenzato da genere, orientamento sessuale, background culturale.
- Non ho mai sentito persone utilizzare stereotipi, commenti e battute inopportune.
- Tutte hanno la possibilità di esprimere liberamente la propria opinione a prescindere dai ruoli presenti e le figure manageriali sono propensi a valorizzare le opinioni degli altri anche se diverse dalla propria.
- Da noi esistono politiche strutturate e condivise per promuovere l'equità e valorizzare la diversità infatti tutte sanno a chi rivolgersi per segnalare eventuali comportamenti discriminanti e si sentono libere di farlo.
- Non ho mai sentito nessuna persona commentare superficialmente un'eventuale gaffe di linguaggio inappropriato accaduto nei confronti di un'altra persona. In ogni caso la mia organizzazione interviene su situazione di disagio.

La mia organizzazione  
è così

(RATING 4-5)

**56,6%**

La mia  
organizzazione **NON**  
è così

(RATING 1-2-3)

**43,4%**

Fonte: Methodos, rielaborazione risultati survey di attivazione

# Materiali utili

valore<sup>D</sup>

**PARKS**  
liberi e uguali

**MOLESTIE SESSUALI  
NEI LUOGHI DI  
LAVORO**

Consapevolezza  
e prevenzione

**POLICY MOLESTIE SESSUALI  
NEI LUOGHI DI LAVORO**

[https://www.valored.it/valore-d\\_molestiesessuali\\_2023/](https://www.valored.it/valore-d_molestiesessuali_2023/)



**L'INCLUSIONE SI FA DEI BY DEI**

<https://www.valored.it/ricerche/dei-by-dei/>

**GRAZIE!!**