

PARITA' DI GENERE

UNI/PdR 125:2022



'Gli stereotipi di genere agiscono in un contesto sociale caratterizzato da una forte divisione del lavoro per sesso.'

La LoLa e la parità di genere

Visto lo scenario in evoluzione influenzato da innovazione tecnologica, dalle conseguenze scaturite della pandemia, dalla crisi demografica, dalla lotta al cambiamento climatico e dall'intelligenza artificiale, la **LoLa** ha ritenuto fondamentale dirigersi anche verso un altro importante aspetto che coinvolge la nostra società: la PARITÀ DI GENERE.

Visto che la differenza di genere è ancora prettamente legata ad un stereotipo culturale bisogna lavorare per andare a rimuovere gli ostacoli e allo stesso tempo scegliere azioni mirate che vadano a migliorare l'aspetto di un supporto alla genitorialità.

Ottenere una parità di genere contribuisce ad un miglioramento delle performance aziendali e ad

The logo for LoLa, consisting of the letters 'LOLa' in a bold, black, sans-serif font. The 'L' and 'O' are uppercase, while the 'l' and 'a' are lowercase.

Sozialgenossenschaft LOLA

COSA E' LA PARITA DI GENERE?

Con la locuzione «parità di genere» si definisce la garanzia costituzionale della possibilità di partecipare alla vita economica, politica e sociale senza alcun ostacolo connesso a sesso, etnia, lingua, religione, ideologia politica, al concetto di appartenenza.



STATISTICHE - DIFFERENZA DI GENERE

Nel Global Gender Gap Report 2022 risulta che nel 2022 il divario di genere è stato colmato del 68,1 %.

Al ritmo attuale ci vorranno 132 anni per raggiungere la piena parità di genere.

Su 146 Paesi analizzati, l'Italia si attesta solo 63esima dopo Uganda e Zambia.

In Europa, l'Italia si posiziona 25esima su 35 Paesi. In cima alla classifica Islanda, Finlandia e Norvegia.



50	Zimbabwe	0.734	+0.002
51	Bolivia	0.734	+0.011
52	Estonia	0.733	+0.001
53	Lao PDR	0.733	-0.017
54	Montenegro	0.732	0.000
55	Georgia	0.731	-0.001
56	Timor-Leste	0.730	+0.01
57	Kenya	0.729	+0.037
58	Eswatini	0.728	-0.001
59	El Salvador	0.727	-0.011
60	Israel	0.727	+0.003
61	Uganda	0.724	+0.007
62	Zambia	0.723	-0.002
63	Italy	0.720	-0.001
64	Tanzania	0.719	+0.012
65	Kazakhstan	0.719	+0.009
66	Botswana	0.719	+0.003
67	Slovak Republic	0.717	+0.005
68	United Arab Emirates	0.716	+0.001
69	North Macedonia	0.716	+0.001
70	Mongolia	0.715	-0.001
71	Bangladesh	0.714	-0.005
72	Uruguay	0.711	+0.008
73	Bosnia and Herzegovina	0.710	-0.003

IL MERCATO DEL LAVORO

Lo scenario è in evoluzione ed è, ad oggi, caratterizzato ed influenzato da:

- Carezza del personale in molti settori, elevato turnover, difficoltà a tenere i giovani;
- Calo demografico
- Il work-life balance (equilibrio tra la vita privata e il lavoro) è uno degli elementi più considerati nella scelta/mantenimento di un posto di lavoro;
- Se lavora circa il 50% di donne, le questioni di genere sono da tenere in considerazione per attrarre donne nel mondo

OBBIETTIVI

- ▶ Promuovere l'implementazione di azioni concrete in contrasto a ogni forma di discriminazione
- ▶ Facilitare la massima inclusione possibile, garantendo un ambiente di lavoro in cui tutti e tutte si sentano accolti e accolte rispettati e rispettate, e possano esprimere il proprio potenziale
- ▶ Garantire uno sviluppo sostenibile dell'azienda basandola su concetti fondamentali come l'inclusione e la valorizzazione di ogni persona

TEMI DEL PIANO STRATEGICO

- ▶ Selezione ed assunzione
- ▶ Gestione della carriera
- ▶ Equità salariale
- ▶ Genitorialità e cura
- ▶ Conciliazione dei tempi vita-lavoro
- ▶ Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

**TOLLERANZA ZERO
ALLA VIOLENZA
E ALLE MOLESTIE
NEL MONDO DEL
LAVORO**



VI RINGRAZIAMO PER L'ATTENZIONE!

‘E’ più facile spezzare un atomo che un pregiudizio”
Albert Einstein

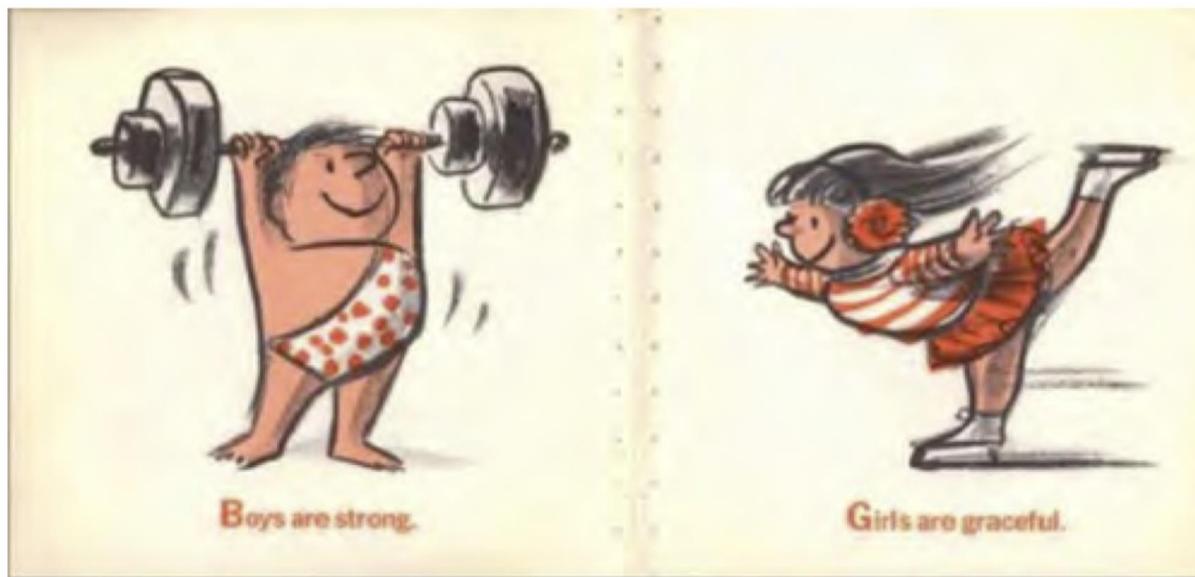


Figura A1: Whitney Darrow jr, I'm glad I'm a Boy! I'm glad I'm a girl!