

Parità di genere

Un nuovo paradigma nel DNA dell'organizzazione e un valore della PA per promuovere eccellenza e professionalità

11 marzo 2024

Roma – Palazzo Wedekind

Maria Giovanna De Vivo
Presidente CUG INPS

«5 modi di dire parità di genere in INPS»

Nel terzo millennio, nel contesto socio-politico-economico in cui viviamo, che condiziona pesantemente il modo di essere e di evolversi delle nostre generazioni e di tutti i fenomeni collegati, tra le molte e difficili sfide da affrontare, resta prioritaria la realizzazione della effettiva parità di genere, della parità salariale, l'eliminazione delle disuguaglianze di ogni tipo e di tutte le forme di discriminazione e violenza, presupposti fondamentali per la crescita dell'economia e per lo sviluppo del benessere sociale e organizzativo nei luoghi di lavoro.

L'Istituto, su questi temi, è impegnato da tempo nell'adottare e valorizzare le principali azioni positive promosse dal CUG. Fin dal 2017, infatti, sono state condivise con la tecnostruttura le azioni positive più significative, con i relativi indicatori e tempi per la loro concreta realizzazione, attraverso l'inserimento, prima, nel Piano della Performance, e, oggi, nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

«5 modi di dire parità di genere in INPS»

L'Inps ha inserito nel motore dell'organizzazione iniziative, progetti e strumenti a favore:

- **della conciliazione lavoro-famiglia**, con l'introduzione dello smart working, avviato in via sperimentale, già prima della pandemia da Covid 19, nell'ottica del lavoro flessibile "per obiettivi", oltre alla banca delle ore, alle varie tipologie di telelavoro, all'istituzione di due asili nido;
- **della parità**, con l'avvio del "Bilancio di genere", con l'emanazione di linee guida e l'analisi di contesto su trend del personale, congedi, retribuzioni, eventuali divari retributivi, e l'istituzione del "cruscotto di genere" quale sistema di monitoraggio sui vari ambiti delle politiche del personale, per la promozione dello sviluppo professionale delle e dei dipendenti, in ottica di genere. E' stato definito uno studio di fattibilità, richiesto dal Direttore generale, per verificare lo stato di attuazione delle politiche di genere adottate dall'Istituto ed è stata avviata la procedura prevista dalla Prassi UNI/PDR 125:2022 per l'avvicinamento alla Certificazione di Parità di Genere.

«5 modi di dire parità di genere in INPS»

- **contrasto a ogni forma di violenza**, discriminazione e pregiudizio, con l'adozione del "Codice di condotta" in ottica di genere e l'istituzione delle figure di Consigliere/i di Fiducia su tutto il territorio nazionale, l'intitolazione di alcune sale dell'Istituto in memoria di quattro colleghe uccise per mano maschile, l'accoglienza degli orfani di donne vittime di violenza nei Convitti dell'Istituto, webinar sulla violenza economica, progetti a sostegno delle utenti vittime di violenza: "Inps è con le donne", "Scarpette rosse", il progetto "Protagonismo Maschile" in sinergia con gli uomini, per sviluppare un'alleanza solidale nella responsabilità sociale di contribuire a prevenire ogni forma di violenza e pregiudizio.

Oggi trattiamo il tema della parità di genere che, non è solo una questione di pari opportunità nella valorizzazione degli uomini e delle donne nella società e nel lavoro, ma è un presupposto indispensabile per lo sviluppo economico, il benessere sociale, l'incentivazione della natalità e la sostenibilità pensionistica.

PARTIAMO DAI DATI

Divari di genere: il Convegno del CIV INPS (21 febbraio 2024)

Partendo dai dati in possesso dell'INPS, abbiamo un quadro aggiornato sulla condizione lavorativa e pensionistica delle donne

DIFFERENZIALI SALARIALI DI GENERE

SETTORE PRIVATO

40% sulle retribuzioni medie annue 30% sul salario giornaliero

SETTORE PUBBLICO

16% sulle retribuzioni medie annue 15% sul salario giornaliero



Divari di genere: il Convegno del CIV INPS (21 febbraio 2024)

DA COSA DIPENDE IL DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO DI GENERE?

Le donne tendono a lavorare meno ore degli uomini (poiché sulle loro spalle ricade una grossa parte di **lavoro non retribuito** nelle attività domestiche e di cura). Sovra-rappresentazione delle donne nei lavori **part time**

Soffitto di cristallo: le donne sono meno presenti nelle posizioni apicali

Segregazione nel mercato del lavoro: le donne tendono ad essere sovra-rappresentate in settori che pagano salari bassi e offrono scarse possibilità di carriera;

Discriminazione: le donne tendono ad essere pagate di meno a parità di altre condizioni

Divari di genere: il Convegno del CIV INPS (21 febbraio 2024)

Il tasso di occupazione femminile (15-64 anni) nel 2022 è stato pari a circa il **51,1%**, mentre quello maschile ha superato il **69,2%**

Il divario occupazionale medio tra i generi nell'Unione Europea è di circa 10 punti percentuali, mentre in Italia è di circa il **18%**

mentre.....

Il numero medio di figli per donna nel 2022 scende a **1,24**, evidenziando una lieve flessione sul 2021 (1,25); **1,22** sui primi 6 mesi del 2023 (Istat)

DIAMO VOCE AI DATI

OCUPAZIONE FEMMINILE E INCREMENTO DELLE NASCITE

nei paesi in cui il tasso di occupazione è più elevato c'è anche una natalità più alta e viceversa



Le disuguaglianze nel mercato del lavoro si ripercuotono lungo tutto l'arco della vita e incidono sui diritti delle donne, anche sulle loro pensioni. Dal punto di vista della sostenibilità del nostro sistema pensionistico, l'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro italiano è considerata condizione necessaria per spostare strutturalmente in alto il numero di occupati.

L'aumento del numero di occupati, in particolare delle donne, determina un secondo effetto: l'incremento delle nascite con il conseguente ringiovanimento della popolazione che comporta, infatti, il miglioramento nel lungo periodo del bilancio pensionistico.

8 In un contesto europeo in cui si promuove l'occupazione femminile non si possono ignorare le conseguenze dell'arrivo dei figli sull'attività professionale delle donne.



STRUMENTI NORMATIVI

Direttiva 2023/970

Pari retribuzione per un lavoro di pari valore. Quadro generale.

Il divario retributivo di genere nell'unione Europea esiste: si è attestato al 13 % nel 2020, con variazioni significative tra gli Stati membri, e negli ultimi dieci anni si è ridotto solo in misura minima. Al ritmo di “progresso” attuale, la parità retributiva non sarà raggiunta in tutta l'Unione europea fino al prossimo secolo (2104) e alcuni Stati membri non ci arriveranno mai.

Art.4 Parità di retribuzione per un lavoro di pari valore

Significa che donne e uomini devono essere pagati allo stesso modo se svolgono simili o lavori completamente diversi che possono essere dimostrati di pari valore in base a criteri “oggettivi”: competenze, impegno, livelli di responsabilità, condizioni di lavoro, requisiti professionali, istruzione e formazione, **indipendentemente dalle differenze nei ritmi di lavoro.**

STRUMENTI NORMATIVI

Direttiva 2023/970 - Pari retribuzione per un lavoro di pari valore

Obbligo di trasparenza

I lavoratori e le lavoratrici avranno il diritto di chiedere ai loro datori di lavoro informazioni riguardanti:

- *i livelli retributivi medi*, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore;
- *i criteri utilizzati* per determinare la progressione retributiva e di carriera, che devono essere oggettivi e neutri sotto il profilo del genere.

Obbligo di comunicazione

Le imprese con più di 250 dipendenti saranno tenute a riferire annualmente all'autorità nazionale competente in merito al divario retributivo di genere all'interno della propria organizzazione.

Se dalla comunicazione emerge un divario retributivo superiore al 5% non giustificabile sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, le imprese saranno tenute ad agire svolgendo una valutazione congiunta delle retribuzioni in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori.

STRUMENTI NORMATIVI

Direttiva 2023/970 Pari retribuzione per un lavoro di pari valore

Le proposte «sfidanti»

La responsabilità di eliminare i divari retributivi discriminatori ricade sui datori di lavoro e sui rappresentanti dei lavoratori

I CCNL dovrebbero prevedere criteri di classificazione delle mansioni neutri in termini di genere e orientamenti su come utilizzare tali criteri per negoziare le scale salariali.

Per determinare "pari valore" vengono utilizzati criteri oggettivi (p.es. conoscenze e qualifiche, responsabilità, tipo di mansioni e natura dell'ambiente di lavoro).



STRUMENTI NORMATIVI



Direttiva 2023/970 - Pari retribuzione per un lavoro di pari valore Le proposte «sfidanti» per l'Istituto...

La responsabilità di eliminare i divari retributivi discriminatori ricade sui datori di lavoro e sui rappresentanti dei lavoratori

Implementazione della trasparenza implementando alcuni indicatori previsti dalla direttiva nel cruscotto di genere

Attuazione di un piano strategico per la parità

Previsione di un audit salariale

Inserimento nella valutazione di risultato/performance organizzativa del grado di raggiungimento degli obiettivi del piano strategico della parità (sez. PIAO sulla parità)

STRUMENTI NORMATIVI

Introduzione della certificazione di parità

NORME DI RIFERIMENTO

- **Legge n. 162 del 5 novembre 2021** ha modificato in maniera significativa il Codice delle pari opportunità (D. Lgs. 2006, n. 198)
- **Legge 30 dicembre 2021, n. 234, art.1, commi 145-147 (legge di bilancio 2022) – realizzazione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere** (Tavolo e Osservatorio)
- **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) nella Missione 5** (decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36) **ha individuato la parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che lo compongono.**

OBIETTIVI

- La certificazione mira a favorire la **riduzione dei divari nella crescita professionale delle donne** e il rispetto del principio di **parità retributiva**, attraverso un **rafforzamento della trasparenza salariale e politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità e misure di equilibrio tra vita professionale e vita privata** all'interno delle imprese e delle Amministrazioni;
- La certificazione di genere, su base volontaristica, mira a favorire un **cambio culturale** all'interno dell'organizzazione.

PREMIALITA'

I **50 milioni di euro stanziati** servono a **esonerare le aziende dal versamento dei contributi**, con un tetto dell'1% e un limite di 50 mila euro, ma sono state previste **altre misure compresa una modifica al Codice degli appalti** che premi le aziende più attente alla parità di genere.

Benefici per le organizzazioni pubbliche

La certificazione di parità è uno strumento **di cui le organizzazioni possono dotarsi per diventare veramente inclusive.**

Per le organizzazioni pubbliche i benefici maggiori sono in termini di:

- **benessere organizzativo e miglioramento continuo del clima lavorativo**
- **sostanziale cambiamento culturale**
- **Reputazione/immagine**

Ad oggi questa **sfida è considerata di notevole interesse** anche da parte di altri enti del comparto e ISTAT, che ancora non hanno ottenuto la certificazione.

Attenzione specifica al tema è stata data anche dal FORUM P.A. che contribuisce attivamente al dibattito culturale sul tema.

In questo senso, l'adesione al sistema della certificazione della parità di genere **offrirebbe all'INPS l'opportunità** di porsi, anche in questo campo, come **riferimento per i cittadini e gli altri Enti** e ulteriore **riconoscimento e valorizzazione del ruolo dell'Istituto.**

La certificazione della parità di genere



La prassi scritta dall'Ente Italiano di normazione (UNI/PdR 125:2022) ha come obiettivo di avviare un percorso di cambiamento culturale effettivo e misurabile nelle organizzazioni e ha identificato 6 aree di valutazione. Un'azienda sarà valutata in base alla propria:

- **cultura e strategia**
- **governance**
- **processi HR**
- **opportunità di crescita e protagonismo delle donne**
- **equità remunerativa**
- **tutela della genitorialità e la armonizzazione dei tempi di vita personale e di lavoro**

Per ognuna di queste aree ci sono una serie di indicatori, i KPI (key performance index) in grado di guidare il cambiamento, rendendolo misurabile e quindi migliorabile.

Per ottenere la certificazione è previsto il raggiungimento di un punteggio complessivo del 60%, con un modello di calcolo dinamico.

L'adesione al programma della certificazione di parità, consente di ottenere benefici intrecciando i dati e l'analisi sulla sostenibilità, sotto la guida attenta di un team multidisciplinare che sulla base dei Kpi della certificazione di parità utilizza le informazioni sulla sostenibilità.

Cosa stiamo facendo nell'Istituto...

Urge colmare i GAP esistenti e incorporare il nuovo paradigma relativo alla Parità di Genere nel DNA delle Organizzazioni per produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

L'equilibrio di genere è lo sviluppo per la Società e comporta un allargamento di prospettive essenziale per spingere l'Innovazione e la Performance.

L'Istituto nella consapevolezza che l'Amministrazione più inclusiva è in grado di creare un valore più elevato, ha previsto l'attivazione di un Sistema di gestione della parità secondo quanto indicato dalle Linee guida in materia di politiche di genere (Prassi UNI/PdR 125:2022), individuando specifici indicatori (KPI) da monitorare periodicamente, anche attraverso appositi audit, per consentire di individuare nel tempo le aree di miglioramento.

Il percorso dell'INPS

Studio di fattibilità

La certificazione della Parità di Genere è stata introdotta a partire dal 1° gennaio 2022 per attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità. **Con la certificazione le organizzazioni sono chiamate a confrontarsi con i numeri e i fatti, misurando una serie di indicatori quantitativi e qualitativi.**

A seguito della proposta del CUG, il Direttore generale ha dato incarico al Comitato di effettuare uno studio di fattibilità per valutare insieme alla Tecnostruttura, una possibile adesione dell'Istituto al sistema della certificazione della parità di genere.

Pre -Audit

Lo studio di fattibilità ha messo in evidenza gli aspetti positivi del percorso per la certificazione in termini di scelte volte al miglioramento continuo del clima lavorativo e del benessere organizzativo, rilevando numerose azioni messe in campo dalla Tecnostruttura con un'analisi degli indicatori che ha fatto emergere un punteggio vicino a quello previsto per la certificazione.

Tenuto conto delle tante iniziative assunte e delle azioni concrete già realizzate dall'Istituto sui temi della parità, è stato avviato un **percorso di pre- audit**, che si è concluso a fine dicembre 2023 con il rilascio da parte **dell'Organismo certificatore incaricato e accreditato**, di un parere favorevole alla certificazione di parità dell'Istituto, previa adozione di un apposito Sistema di gestione e di monitoraggio della parità di genere, secondo le indicazioni contenute nella Prassi UNI/PDR 125:2022.

Linee Guida in Materia di «Politica della Parità di Genere in INPS» (Messaggio Hermes n. 4008 del 14/11/2023)



L'INPS nella propria funzione istituzionale ha sempre raccolto le sfide e si è impegnato a implementare un **sistema di parità di genere** come modello di valore pubblico per una PA innovativa, passaggio epocale sul tema della parità.

L'Istituto con **l'adozione delle linee guida sulla Politica di genere ha inteso** orientare la propria azione verso una **cultura del rispetto delle pari opportunità, del superamento degli stereotipi di genere, del riconoscimento delle competenze per l'attribuzione di ruoli e responsabilità, dell'empowerment femminile, della valorizzazione delle diversità e del contrasto alla discriminazione basata sul genere e sulle condizioni personali e sociali, al fine di superare le disparità di retribuzione, di carriera, di formazione e di valutazione dei risultati.**

Si è adoperato per la sua piena attuazione mediante:

- lo sviluppo di un **Sistema di gestione** per garantire il mantenimento nel tempo dei requisiti previsti;
- l'ulteriore adozione di misure concrete ed operative negli ambiti dei principi e degli obiettivi tracciati che hanno trovato una compiuta e specifica declinazione operativa all'interno del **Piano strategico per la parità** proposto al Direttore generale dalla DCRU, sentito il Comitato Guida per la parità, appositamente nominato con determinazione del Direttore Generale n. 10 del 24 gennaio 2024.

IL PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ



Il Piano strategico della parità è un documento formale nel quale sono stati definiti dalla DCRU insieme alle altre Direzioni competenti, sentito il Comitato guida per la parità, gli obiettivi da perseguire, individuando le risorse, le responsabilità, le modalità e le tempistiche del monitoraggio.

Il Piano strategico è composto dalle seguenti fasi:

- a) identificazione dei processi aziendali correlati ai temi relativi alla parità di genere individuati;
- b) identificazione dei punti di forza e di debolezza rispetto ai temi;
- c) definizione degli obiettivi;
- d) definizione delle azioni decise per colmare i gap;
- e) definizione, frequenza e responsabilità di monitoraggio dei KPI definiti.

Il Piano strategico deve essere poi condiviso dalla Direzione e mantenuto aggiornato nel tempo.

I temi principali oggetto del Piano sono i seguenti:

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

CRUSCOTTO DI GENERE un sistema di monitoraggio per la promozione dello sviluppo professionale del personale in ottica di genere

A supporto del Sistema di gestione della parità è stato istituito il **Cruscotto di genere**, ulteriore strumento informatico per monitorare la situazione del personale in ottica di genere, rilevando i dati nei vari ambiti indagati dal sistema di monitoraggio informatico.

Viene valorizzata, quindi, la misura della rendicontazione e della valutazione dei dati relativi al genere con l'obiettivo di colmare i GAP esistenti e incorporare il nuovo paradigma relativo alla Parità di Genere nel DNA dell'organizzazione e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

L'equilibrio di genere è lo sviluppo per la Società e comporta un allargamento di prospettive essenziale per spingere l'Innovazione e la Performance.

Nella consapevolezza che l'Amministrazione più inclusiva è in grado di creare un valore più elevato!

LA VIOLENZA DI GENERE

E' sia causa che una conseguenza della disuguaglianza di genere

Altra sfida prioritaria è quella di contrastare la violenza di genere, vera piaga della nostra società, causa e conseguenza della disuguaglianza di genere.

La Convenzione di Istanbul (Consiglio d'Europa, Convenzione sulla prevenzione e la lotta contro la violenza contro le donne e la violenza domestica), definisce la violenza contro le donne come ricadente in quattro forme chiave: **fisica, sessuale, psicologica ed economica**.

La violenza contro le donne continua a essere una delle più gravi violazioni dei diritti umani all'interno delle società. È profondamente radicato negli squilibri di potere sistemici tra donne e uomini.

È anche importante riconoscere che la violenza di genere può essere normalizzata e riprodotta a causa di disuguaglianze strutturali, come norme sociali, atteggiamenti e stereotipi sul genere. Pertanto è importante riconoscere **la violenza strutturale o istituzionale**, che può essere definita come la subordinazione delle donne nella vita economica, sociale e politica.



AZIONI A CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE

In occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, tante le iniziative realizzate a contrasto della violenza di genere: **Mostra itinerante «Com'eri vestita?»** per combattere gli stereotipi e i pregiudizi.

L'evento si è concluso con l'incontro/dibattito con la giudice e scrittrice Paola Di Nicola. **Mostre «Sei bella da morire» , «The Cage».**

Il 24 novembre 2020 si è tenuto su piattaforma l'evento «Donne e Cura del denaro» con il Museo del Risparmio di Torino sull'educazione finanziaria al femminile e sulla violenza economica di genere.



Webinar

Donne e cura del denaro
24 novembre - H 16:00

Il seminario, a cura del Museo del Risparmio e in collaborazione con INPS, intende promuovere la riflessione sugli strumenti e le modalità con cui le donne possono acquisire maggiore autonomia nella gestione delle loro finanze.

SALUTI INTRODUTTIVI
On. Marialuisa Gnecci
Vice Presidente INPS
Guglielmo Loy
Presidente CIV INPS
Maria Giovanna De Vivo
Presidente CUG INPS

INTERVENGONO
Emanuela Zambataro
Direttore Regionale INPS Piemonte
"Le donne e la crisi: l'INPS e il sostegno al reddito femminile"
Giovanna Paladino
Direttore e curatore Museo del Risparmio
"Le donne e la cura del denaro: perché è importante occuparsene"
Daniela Del Boca
Professore di Economia Università di Torino
"Conoscenza del sistema pensionistico e consapevolezza da parte delle donne"
Gabriella Di Michele
Direttore Generale INPS
"I dati INPS per la valutazione dell'impatto di politiche pubbliche sul genere"
In collaborazione con

INPS
MdR
MUSEO DEL RISPARMIO

Webinar sull'educazione finanziaria in collaborazione con il Museo del risparmio e Stati generali delle donne

LE SALE DELLA MEMORIA

L'Istituto ha perso ben quattro colleghe uccise per mano maschile: *Rosanna Belvisi, Marisa Della Rocca e Daniela Nenni ed Eleonora Manta.*

Oggi è qui con noi Valentina, la figlia di Rosanna Belvisi, che ci presenterà un libro dedicato alla sua mamma. «Rinasco da te».

Tra le iniziative promosse per contrastare la violenza di genere, sono state dedicate alcune sale dell'Istituto alla memoria delle nostre colleghe: **Sala Nenni Belvisi**, in ricordo della altre due colleghe Daniela Nenni e Rosanna Belvisi, **Sala Marisa Della Rocca**, sala **Eleonora Manta**.



AZIONI A FAVORE DELLE UTENTI VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

L'INPS E' CON LE DONNE

E' stato stipulato un accordo tra l'INPS e Centro Anti Violenza di Terni per agevolare l'accesso ai servizi dell'Istituto alle donne vittime di violenza ed ai loro figli.

L'iniziativa, consiste nell'aver creato un canale di contatto agevolato tra la sede e le donne seguite dal Centro che possono prenotare un appuntamento in sede al di fuori dell'orario per il pubblico con accoglienza in stanza riservata per una tutela della privacy e della sicurezza.

I servizi richiesti sono i più vari, dall'ISEE alle varie prestazioni previste per i figli, passando per la NASPI fino ad arrivare alla posizione debitoria di una ditta autonoma a nome della moglie ma gestita dall'ex compagno. Il progetto è stato avviato anche in altri territori.



GUIDA IN 8 PASSI PER DONNE VITTIME DI VIOLENZA

La guida ha l'obiettivo di divulgare quali tutele e servizi l'INPS può offrire alle donne vittime di violenza che abbiano già denunciato o meno al numero verde le violenze subite. Vuole sensibilizzare e diffondere la cultura del rispetto e vuole incoraggiare le donne a scegliere di uscire dalla condizione di soggezione è il primo passo forse il più difficile.



OSPITALITA' NELLE STRUTTURE SOCIALI ai figli e agli orfani delle donne poste sotto la tutela dei CAV.

CON GLI UOMINI PER ANDARE LONTANO

Per cambiare prospettiva sul tema della violenza di genere è necessario che tutti, soprattutto gli uomini, sentano la responsabilità sociale, non la colpa, che chiaramente è individuale di chi commette l'atto di violenza, ma la responsabilità del non lasciar correre, non intervenire e non utilizzare stereotipi di genere.

E' per questo che abbiamo promosso e realizzato con la Tecnostruttura il progetto «**Protagonismo maschile contro la violenza di genere**», nei tre Coordinamenti metropolitani di Napoli, Milano e Roma, nell'obiettivo di coinvolgere i colleghi uomini e ascoltare il loro punto di vista per contrastare e prevenire ogni forma di violenza.

Contiamo sugli uomini che lavorano con le donne, al loro fianco, che sono attivi nei loro incarichi di governo, come in qualsiasi luogo di lavoro in cui si trovano, per realizzare una democrazia paritaria sostanziale. Nella consapevolezza che finché il dibattito di genere rimane confinato alle donne, anche l'impegno per il raggiungimento della parità sarà solo una lotta delle donne e sarà lontano l'obiettivo della reale parità. Gli uomini devono trovare il coraggio di uscire dalla *comfort zone* culturale e patriarcale per condividere con le donne la costruzione di una nuova società equa e rispettosa delle differenze.

Il "genere" non è solo questione di pari opportunità per le donne e per gli uomini, non è solo questione di giustizia e di eguaglianza. Solo attente politiche attive del lavoro e una nuova scuola che colga la visione femminile della società fornendo alle donne gli strumenti per affermarsi e collocarsi sulle più promettenti traiettorie lavorative del futuro e rivolgere l'educazione sentimentale sull'affettività ai bambini per sviluppare una cultura del rispetto, capace poi di armonizzare il nostro lavoro con la vita privata e l'accelerazione degli obiettivi di sostenibilità strettamente connessi con l'evoluzione della società e dell'economia generale e delle famiglie.



CON GLI UOMINI PER ANDARE LONTANO

Sono molti gli ostacoli che dobbiamo ancora affrontare e probabilmente lunghi i decenni prima di raggiungere una reale parità. Per ridurre la disuguaglianza di genere e garantire uno sviluppo sostenibile abbiamo bisogno di “Uomini illuminati”, uomini che lavorano con noi e condividono con passione le prospettive future di cambiamento.

Abbiamo l'onore di avere nel CUG un uomo, Michele Salomone, al quale è stato conferito il **premio “Uomini illuminati”** dagli Stati Generali delle donne il 25 novembre 2023 presso l'Università di Pavia.

E' necessaria, quindi, un'alleanza tra le istituzioni, le aziende, la società civile, la scuola e il mondo maschile per sviluppare una consapevolezza «collettiva» sul contrasto al fenomeno di ogni forma di violenza di genere.

Ricordiamoci che, infatti, non soltanto le donne sono vittime ma anche gli orfani, le famiglie, la società e l'economia generale.





Ringrazio gli Organi di vertice, l'OIV e la Tecnostruttura per la sinergia sistematica con il CUG, chiave di volta per la realizzazione delle azioni positive tracciate, nell'interazione continua e nella consapevolezza dell'importanza dello sviluppo di una cultura organizzativa volta a valorizzare le differenze, l'equilibrio di genere, le pari opportunità, il contrasto a ogni forma di violenza e discriminazione, accrescendo il benessere organizzativo nel miglioramento continuo della performance a favore dei cittadini.

**«Da Soli possiamo fare così poco;
Insieme possiamo fare così tanto»**
(Helen Keller)