

**Marianna Panico**

Coordinatrice del GTS Sistemi di gestione e compliance, Socio AIAS



# La parità di genere come strumento efficace per il benessere sul lavoro

## Riflessione sul valore della parità di genere nella società e nel mondo del lavoro<sup>1</sup>

Dalla pubblicazione della prassi UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere, molte aziende italiane hanno integrato i loro sistemi di gestione o adottato per la prima volta questa certificazione grazie agli incentivi disponibili. Questa prassi ha creato un circolo virtuoso che ha permesso di far emergere e affrontare le discriminazioni di genere sul lavoro, andando oltre la visione ristretta del “tetto di cristallo” e puntando sulla difesa dei diritti umani fondamentali.

La parità di genere si definisce come l'equità tra uomini e donne: stessi diritti civili, economici e sociali, uguale trattamento, responsabilità e opportunità, principi sanciti dalla Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo (ONU, 1948) e dalla Costituzione italiana, in particolare dagli articoli 1, 2 e 3. Sostenere l'equità di genere significa promuovere dignità, diritti e trattamenti paritari nella società e nel mondo del lavoro. In questo contesto, la prassi UNI/PdR 125:2022 offre uno strumento concreto per supportare le aziende nelle politiche di parità, soprattutto incentivando la crescita del genere meno rappresentato.

Negli ultimi decenni, promuovere l'uguaglianza di genere e l'empowerment delle donne tramite iniziative come codici etici e di condotta, manifesti di valori, direttive e piani d'azione governativi, ha

consentito di fare significativi progressi nell'istruzione delle ragazze (incremento della presenza femminile nelle discipline STEM) e nell'inserimento delle donne nel mercato del lavoro. Inoltre, il tema della parità dei sessi ha ottenuto una notevole visibilità, ma restano nodi irrisolti: i pregiudizi sessisti, la violenza sulle donne, disparità economiche, ruoli meno qualificanti, difficoltà di carriera, scarsa presenza negli organismi decisionali, il “lavoro” di cura<sup>2</sup> in famiglia, sempre più gravoso in un contesto nazionale dove i servizi assistenziali e la sanità pubblica sono sempre meno accessibili per carenze strutturali.

### Maternità e mondo del lavoro

Nonostante la visibilità acquisita dalla questione negli ultimi anni, **i dati restano preoccupanti**. L'Italia, in base ai dati Eurostat 2023, è il Paese con il tasso di occupazione tra i più bassi tra i paesi dell'Unione Europea, con l'Italia al 28mo posto dopo la Grecia. Nella IX edizione del rapporto di Save The Children, “Le Equilibriste - La maternità in Italia 2024”, che ha elaborato la classifica dell'Istat, risulta che in Italia una lavoratrice su cinque esce dal mercato del lavoro dopo essere diventata madre, magari del secondo figlio (un quarto delle donne che lavorano – quasi 2 milioni e mezzo – presenta elementi di vulnerabilità lavorativa<sup>3</sup>).

Il 72,8% delle “convalide” delle **dimissioni** dei neogenitori riguarda le donne.

Dati che plasticamente rappresentano la mancanza di politiche di sostegno alla **genitorialità** e denunciano le difficoltà che le madri affrontano nel conciliare impegni familiari e lavorativi.

Altro aspetto da considerare sono gli **infortuni** riconosciuti dall’Inail nel 2023<sup>4</sup> come correlati ad aggressioni e violenze sul lavoro.

Essi sono stati 6813, con quota in costante crescita prevalentemente a danno di donne.

Il 61% di questi episodi è causato da soggetti esterni come clienti, pazienti o utenti, soprattutto in sanità, assistenza sociale e trasporti.

Il 37,3% proviene da colleghi e circa il 10% da capi o supervisori.

Un quinto delle vittime segnala molestie ripetute dalla stessa persona.

La violenza e le molestie alle donne in generale e sui luoghi di lavoro, dai più recenti dati dell’Istat<sup>5</sup> (report del 1° luglio 2024) e dell’Inail<sup>6</sup>, risulta un fenomeno diffuso, trasversale ed in crescita.

Dal quadro determinato dall’indagine dell’Inail il 70% delle persone intervistate ha assistito o subito atteggiamenti sessisti o discriminatori.

Le forme di violenza più comuni, che l’indagine rivela nei luoghi di lavoro, sono la violenza verbale (56%), il mobbing (53%) e l’abuso di potere (37%).



Seguono, con percentuali minori ma significative, la violenza fisica (10%), lo stalking (6%) e la violenza online (2%).

Resta rilevante il fenomeno delle micro-aggressioni difficili da riconoscere, ma capaci di minare profondamente il benessere lavorativo.

Gli abusi sul lavoro portano conseguenze gravi: il 37% delle donne ha sofferto di burnout, mentre ansia, depressione, stress post-traumatico e perdita di fiducia e autostima sono effetti comuni.

Infine, il 25% del campione intervistato ha lasciato il lavoro e il 14% è stato licenziato dopo aver subito episodi di violenza.

Anche nei luoghi di formazione possono avvenire molestie. **Il quadro emerso evidenzia una diffusa illegalità, con molte donne italiane che non si sentono sicure nei luoghi di lavoro sottolineando l'urgenza di misure preventive efficaci.**

La tutela dei diritti e della dignità delle donne in Italia rappresenta una sfida strategica, fondamentale per

contrastare il calo della natalità, dell'occupazione e della resilienza del tessuto produttivo nazionale.

L'adozione di sistemi di gestione volontari certificabili, in particolare la UNI/PdR125:2022, costituisce uno strumento efficace per incentivare imprese di ogni dimensione a introdurre misure volte a ridurre il divario di genere tra il personale dipendente, promuovendo allo stesso tempo la partecipazione femminile al mercato del lavoro e offrendo concrete opportunità di crescita economica.

Tra gli aspetti chiave previsti da tali prassi vi è la definizione di uno **specifico budget** destinato all'attuazione del Piano Strategico. L'implementazione di un sistema di gestione aziendale per la parità di genere deve essere sostanziale, mirato alla rimozione degli ostacoli che limitano il pieno sviluppo personale e professionale delle donne.

È essenziale proseguire con determinazione lungo la linea tracciata dalla normativa nazionale, comunitaria e internazionale, nonché dalle prassi e norme volontarie in materia di uguaglianza di genere nei luoghi di lavoro. I benefici risultano evidenti fin da subito: rafforzamento della coerenza legislativa, miglioramento della qualità della vita del personale dipendente, incremento della fiducia e della partecipazione agli obiettivi aziendali, oltre a una maggiore produttività, sostenibilità sociale e resilienza organizzativa.



1. Marianna Panico, insieme alle socie AIAS Lucia Venditti, Giulia Mazzeo, Giovanna Colacicco e Laura Biscaro, componenti del GTS Sistemi di Gestione & Compliance, e con la collaborazione dell'avvocato Antonio De Franciscis, hanno scritto una Guida Operativa per certificare la Parità di Genere per le imprese italiane secondo la Prassi UNI/PdR 125:2022, pubblicata da EPC Editore e presentata quale novità editoriale al Safety Expo 2024 sulla Sicurezza di Bergamo. Le autrici hanno ritenuto giusto rinunciare alle provvigioni per devolverle all'Associazione donne in rete contro la violenza – Roma e alla Fondazione Gulia Cecchetti.
2. In Italia, il 75% del lavoro di cura non retribuito è svolto dalle donne. (fonte OIL Italia e Federcasalinghe)
3. Rapporto Cnel-Istat del 2024 (dati 2023) "Il lavoro delle donne tra ostacoli e opportunità"
4. Alla data di pubblicazione del presente articolo i dati specifici per il 2024 non sono ancora disponibili
5. Le molestie e le vittime e contesto - Anno 2022-2023: <https://www.istat.it/comunicato-stampa/molestie-vittime-e-contesto-anno-2022-2023/>
6. numero di febbraio 2025 del periodico DATI INAIL <https://www.inail.it/portale/it/inail-comunica/news/notizia.2025.03.molestie-e-violenze-sul-lavoro-analisi-di-un-fenomeno-in-crescita.html>