

La procedura

Parità di genere sul lavoro In 3 anni certificate 180 aziende

• Nel 2022 erano 8 nel Mantovano
Parla la consulente
«Non basta avere tante dipendenti donna, bisogna cambiare cultura»

CAMILLA SORREGOTTI

Nel 2022 erano otto, ora sono 180. È cresciuto nettamente il numero delle imprese mantovane che hanno ottenuto la certificazione della parità di genere. «È il processo per averla è lungo e complesso, bisogna essere motivati» spiega Dina Abdalla, responsabile della sezione ambiente, sostenibilità e sicurezza della società mantovana Seprim, che si occupa di consulenza aziendale.

Un percorso di crescita

«Spesso si pensa che parità di genere significhi avere lo stesso numero di donne e uomini tra i propri dipendenti - sottolinea Abdalla - ma non è così, o almeno non è solo questo. Quello che noi consulenti facciamo è affiancare le aziende che vogliono avere la certificazione nel percorso per ottenerla. Significa quindi portare la cultura della parità all'interno dell'azienda. Il salario è uguale per uomini e donne a parità di mansione? Le donne sono messe nelle condizioni di poter ricoprire qualsiasi ruolo? Questa è parità e su questo le aziende devono lavorare». Essere certificata per la parità di genere, per un'azienda, significa anche avere benefit fiscali e agevolazioni in caso di partecipazioni a bandi «ma sono pochi i casi di imprese che vogliono la certificazione solo per questo - sottolinea Abdalla - Certo, aver-



I benefit L'azienda certificata ottiene agevolazioni fiscali e punteggi migliori nei bandi

la dà un bel ritorno di immagine e spesso i clienti vogliono lavorare con aziende certificate e questo è un motivo in più per richiederla. Ma dietro alla decisione di un'impresa di intraprendere il percorso per ottenere la certificazione c'è davvero la volontà di migliorare gli aspetti legati alla parità».

Donne e uomini dirigenti

Tra i criteri da soddisfare per avere la certificazione ce n'è uno in particolare, secondo la consulente, che risulta problematico per la maggior parte delle aziende. «L'indicatore più complesso è quello legato al numero di dirigenti donna rispetto ai dirigenti



La consulente Dina Abdalla lavora per Seprim

I criteri di valutazione

«Tra gli indicatori c'è il numero di dirigenti uomo e donna: spesso non c'è possibilità di paragone perché non ci sono donne»

uomo. Non esiste nemmeno la possibilità di paragone perché gli uomini occupano quasi sempre tutte le cariche dirigenziali».

Crescono le richieste

Facile immaginare che la maggior parte delle aziende che vogliono ottenere la certificazione per la parità sono guidate da donne «ma vedo sempre più interesse - spiega Abdalla - anche da parte di aziende che fanno parte di settori in cui tradizionalmente lavorano più uomini che donne, tipo il metalmeccanico. E anche queste imprese possono tranquillamente ottenere la certificazione, perché il numero di dipendenti donna, ribadisco, è sicuramente un criterio, ma non è l'unico».

Continuare a migliorarsi

Il sistema di certificazione per la parità di genere è un intervento del Pnrr entrato in vigore nel 2022 «e da allora sta prendendo sempre più piede - sottolinea Abdalla - è uno strumento molto valido e ben strutturato, soprattutto se si considera che prima del 2022 non esistevano criteri che certificassero la parità all'interno di un'azienda. Per ottenerla bisogna avere un punteggio minimo del 60% e questo spinge le aziende a continuare a migliorarsi, anche perché ogni anno si è soggetti a rivalutazione. Se i criteri non vengono rispettati si perde la certificazione».

