

CFP di Confindustria Salerno, uno studio sulla parità di genere per governare il cambiamento

Alessandra Puglisi: «Abbiamo misurato il grado di maturità delle nostre PMI in termini di parità di gender equality/opportunity per ridurre il gap e far emergere una cultura della diversità e dell'inclusione»

Nel corso del convegno "GEP no GAP, bilancio e certificazione di genere nelle PMI" tenutosi al Castello di Arechi in Salerno questo pomeriggio, sono stati resi noti gli esiti dello studio - promosso e realizzato dal **Comitato Femminile Plurale (CFP) di Confindustria Salerno** - finalizzato a misurare il grado di maturità nelle PMI in termini di parità di genere e a individuare le prospettive di miglioramento in linea con la Mission/Vision del progetto **R&I Peers**, di cui il CFP è partner, che si pone l'obiettivo di colmare il gap di genere nei processi decisionali delle organizzazioni.

A introdurre i lavori, e ad avviare il dibattito successivo con la presentazione dei risultati salienti della survey, la presidente del CFP **Alessandra Puglisi**. Sul tema sono intervenuti: **Ornella Malandrino**, direttrice Osservatorio interdipartimentale per gli studi di Genere e le Pari Opportunità dell'Università di Salerno (OGEPO); **Loredana Incarnato**, responsabile area STEM del progetto R&I PEERS Università di Salerno; **Marco Micheli**, direttore Relazioni Esterne e Comunicazione Strategica Telepass; **Francesca d'Amico**, responsabile Comunicazione illimity Bank; **Chrystelle Simon**, Diversity, Equity & Inclusion Leader Deloitte Central Mediterranean; **Luca Lepore**, responsabile Formazione Networking Academy Sud Europa – Cisco; **Laura Nacci**, Education manager SheTech e **Annamaria Scirè**, Global Human Resources Business Partner Docebo.

Le conclusioni sono state affidate ad **Antonio Ferraioli**, presidente Confindustria Salerno.

Lo studio ha visto coinvolte **42** aziende iscritte al sistema confindustriale salernitano, provenienti da **8** ambiti differenti: dal comparto alimentare al packaging, dall'informatica al settore energetico e molti altri, con numero di dipendenti, percentuale di popolazione femminile in azienda, percentuale di investimenti in ricerca e innovazione e fatturato aziendale, diversi tra loro.

I dati parlano chiaro: tra i **punti di forza** espressi dalle aziende partecipanti, emergono un alto investimento per le politiche di bilanciamento vita-privata/lavoro riservate a donne; un alto interesse per i sistemi di monitoraggio della crescita retributiva/di carriera per donne; un'alta diffusione di procedure aziendali che permettono di lavorare in remoto. E ancora, sempre in ordine di importanza desunta dalle risposte delle aziende: ampia diffusione per la % di promozione di innovazioni, brevetti e applicazioni finali generati da donne.

Per converso, il campione manifesta, come suoi punti di debolezza, prioritariamente un basso interesse per la destinazione di un budget per promuovere la parità di genere nel lavoro e un'ampia diffusione della % di donne nel 10% dei ruoli meno pagati in azienda.

Colta, pertanto, dal CFP la sfida lanciata dal **PNRR**, Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che tra i suoi obiettivi inserisce la definizione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere che guidi e incentivi le imprese ad adottare policy idonee a ridurre il gap di genere in tutte le aree più "critiche": dalle opportunità di crescita alle politiche di gestione delle differenze di genere, dal bilanciamento vita-lavoro fino ad arrivare tutela della maternità. Sfida che, secondo la visione del CFP, non può essere lasciata solo alle big companies, ma contemplare anche il punto di vista e l'approccio delle PMI così fondamentali nella composizione della nostra economia.

Il Comitato Femminile Plurale grazie a questo primo studio si candida a contribuire, dati alla mano, all'evoluzione del dibattito sulle tematiche di

gender equality attraverso una serie di azioni specifiche di sostegno e di indirizzo.

Alessandra Puglisi, presidente del CFP di Confindustria Salerno sintetizza così mesi di lavoro: «Per rispondere in modo efficace al nostro mandato abbiamo intrapreso *un percorso innovativo, da apripista*, per iniziare a misurare come viene vissuta la *gender equality* e la *gender opportunity* in un'ottica imprenditoriale in campo privato. A conti fatti, a oggi, in ambito di rendicontazione non finanziaria e di Social Responsibility, non esistono linee guida per la redazione di un bilancio di genere nel contesto organizzativo delle PMI. Siamo dunque pionieri nella definizione di criteri e modalità omogenei al fine di contribuire a colmare il gap esistente negli strumenti a disposizione delle organizzazioni e valorizzare il contributo delle imprese associate a Confindustria Salerno, a testimonianza dell'impegno in tema di sostenibilità sociale».

GEP no GAP non sarà un evento isolato, ma nei desiderata del CFP vuole essere il primo di una serie di eventi annuali in cui fare luce sulle criticità di varia natura esistenti sulla *gender equality/opportunity* per provare a porvi rimedio.

«Il Comitato Femminile Plurale – conclude la **Puglisi** - se adeguatamente supportato, potrebbe portare avanti studi simili che portino progressivamente a stabilire alcuni sistemi di rating di genere, individuare i corretti percorsi per stabilire quali KPI si adattano meglio a quali tipi di aziende e contribuire a costruire sistemi di premialità, con risvolti normativi, basati su criteri pubblici e del mondo finanziario».

Cordiali saluti
Salerno, 29 giugno 2021

CONFINDUSTRIA SALERNO

Nota: il testo di questo comunicato stampa è disponibile on line e può essere scaricato dal sito di Confindustria Salerno, all'indirizzo www.confindustria.sa.it