

ANALISI GENDER GAP

SOGESID S.P.A.

Il **gender gap** (o divario di genere) è la differenza tra uomini e donne in vari aspetti della vita sociale, economica e politica, in particolare per quanto riguarda il lavoro, l'istruzione, la salute e la partecipazione alla vita pubblica.

L'analisi del **gender gap** all'interno di un'azienda è un processo cruciale per identificare e ridurre le disuguaglianze di genere, promuovendo un ambiente di lavoro più equo e inclusivo.

Un'analisi accurata permette di comprendere meglio la distribuzione di uomini e donne nei vari livelli aziendali, identificando eventuali disuguaglianze che potrebbero esistere nella carriera, nelle retribuzioni, nelle opportunità di promozione e nelle condizioni di lavoro.

Ciò consente il miglioramento della reputazione aziendale in quanto le aziende che promuovono attivamente l'uguaglianza di genere sono spesso percepite positivamente dai dipendenti, dai candidati e dagli stakeholders. Questo può tradursi in un vantaggio competitivo, attrarre talenti e migliorare l'immagine della Società.

Inoltre, l'analisi del gender gap può aiutare a scoprire disuguaglianze invisibili, come le differenze salariali non giustificate o la mancanza di accesso a opportunità di carriera per determinate categorie di lavoratori nonché a promuovere un ambiente di lavoro più inclusivo, dove ogni dipendente, indipendentemente dal genere, possa sentirsi valorizzato e avere pari opportunità di successo.

L'analisi del **gender gap** all'interno di un'azienda non è solo un esercizio di conformità, ma una strategia che favorisce la crescita sostenibile e un miglioramento del benessere aziendale. Creare un ambiente di lavoro inclusivo e equo porta numerosi benefici a livello economico, culturale e sociale.

È stato sviluppato da Eige - l'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere - l'indice sull'uguaglianza di genere (gender equality index) che è uno strumento che monitora le disparità tra uomo e donna nei paesi dell'Unione europea.

L'indice si basa sull'analisi di numerosi indicatori relativi ad alcune aree specifiche, i cosiddetti domini, cioè ambiti della vita quotidiana in cui le donne rischiano di trovarsi in condizioni di svantaggio rispetto agli uomini. I domini considerati dall'indice sono sei:

1. Lavoro, per cui vengono analizzati, tra gli altri, il tasso di occupazione e la durata media della vita lavorativa;
2. denaro, che comprende indicatori quali lo stipendio medio e gli individui a rischio povertà;
3. conoscenza, che si basa sui dati relativi al titolo di studio;
4. tempo, che considera le abitudini degli individui riguardo il lavoro di cura e la socialità;
5. potere, che racchiude dati sulla presenza di uomini e donne ai vertici della sfera politica, economica e sociale;
6. salute, che valuta sia le possibilità di accesso ai servizi sanitari, sia lo stato di salute degli individui.

Al fine di effettuare una prima analisi del *gender gap* all'interno della nostra realtà aziendale, partendo dall'indice elaborato dall'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere – Eige - si possono considerare i seguenti ambiti quali indicatori rispetto ai quali effettuare le verifiche:

- **Retribuzione (Gender Pay Gap- GPG)**
- **Leadership e posizioni di alta responsabilità (Leadership Gap):**
- **Accesso alla formazione e sviluppo (Training and Development):**

Retribuzione (Gender Pay Gap- GPG)

Il parametro più utilizzato per misurare il gap gender, in quanto è uno degli indici più efficaci per individuare e verificare la disparità tra i generi, è rappresentato dal «*gender pay gap*» ancora oggi considerato, all'interno delle politiche pubbliche, uno tra i più rilevanti ostacoli alla realizzazione di un ambito lavorativo paritario.

Il GPG indica la differenza tra il salario medio percepito tra uomini e donne rapportato, però, a quello maschile. Si tratta di un indicatore che dà una dimensione numerica del valore che viene attribuito, e poi remunerato, al lavoro svolto dalle donne rispetto a quello prestato dagli uomini.

In considerazione del fatto che la declaratoria contrattuale definisce mansioni e responsabilità per ciascun livello di inquadramento è stata effettuata l'analisi prendendo a riferimento la differenza retributiva tra Uomini e Donne all'interno di ciascun livello di inquadramento contrattuale.

Le risorse in forza attualmente sono n. 523 suddivisi per livello di inquadramento nel modo che segue:

Donne	294
Dirigenti	3
Livello 2	2
Livello 3	28
Livello 4	71
Livello 5	56
Livello 6	57
Livello 7	38
Livello 8	26
Quadro	13
Uomini	229
Dirigenti	4
Livello 2	2
Livello 3	18
Livello 4	48
Livello 5	26
Livello 6	43
Livello 7	33
Livello 8	33
Quadro	22
Totale complessivo risorse	523

Nella Società la percentuale delle dipendenti di sesso femminile è del 56,41% mentre quella di sesso maschile è del 43,79%:

Risorse dipendenti	
56,41	% Donne
43,79	% Uomini

I dipendenti - n. 295 Donne e n. 229 Uomini – sono suddivisi nel seguente modo a seconda della tipologia contrattuale:

Donne	295
<i>tempi indeterminati</i>	248
<i>Tempi determinati</i>	46
Uomini	229
<i>tempi indeterminati</i>	185
<i>Tempi determinati</i>	44
Totale complessivo risorse	523

I Contratti a tempo determinato rappresentano il 20,79%, di cui il 51,11 % è costituito dai dipendenti di sesso femminile ed il 48,89% da quelli di sesso maschile, come sintetizzato nella tabella che segue:

Tempi Indeterminati	
57,27 %	Donne
42,73 %	Uomini
Tempi Determinati	
20,79 %	Tempi determinati in azienda <i>di cui</i>
51,11 %	Donne
48,89 %	Uomini

All'interno di ciascun livello di inquadramento è stata effettuata un'analisi retributiva che ha restituito una percentuale di *scostamento della retribuzione media delle Donne rispetto alla retribuzione media degli Uomini*, di cui di seguito si riportano le risultanze:

Livello di Inquadramento	% scostamento retribuzione
Dirigente	-9,73 %
Livello 2	-10,98 %
Livello 3	-1,96 %
Livello 4	-0,05 %
Livello 5	0,60 %
Livello 6	3,14 %
Livello 7	1,47 %
Livello 8	1,80 %
Quadro	-7,17 %

Dalla verifica effettuata emerge che nei livelli direttivi 7°, 8° le Donne risultano avere una retribuzione media maggiore rispetto a quella percepita dagli uomini che hanno pari livello di inquadramento.

Nell'ambito del Management aziendale, le Dirigenti Donne risultano percepire una retribuzione media inferiore del 9,73% rispetto a quella dei Dirigenti Uomini ma è necessario precisare che l'analisi risulta influenzata da un fattore determinante quale quello della anzianità di servizio. In particolare, si evidenzia che n. 2 Dirigenti Uomini, i quali per anzianità di servizio hanno retribuzione

più elevata rispetto agli altri, sono attualmente in uscita per pensionamento. Effettuando una proiezione che esclude i suddetti Dirigenti, lo scostamento retributivo si riduce al 2,53%.

Dall'analisi dei livelli di inquadramento non direttivi - dal 2° al 6° livello - emerge che gli scostamenti maggiori riguardano i livelli più bassi mentre per il 5° e 6° si registra un incremento positivo della retribuzione riconosciuta alle donne rispetto a quella riconosciuta agli uomini.

Anche per gli inquadramenti Direttivi del 7° e 8° livello emerge uno scostamento positivo che invece non risulta all'interno dei Quadri per i quali le retribuzioni femminili sono inferiori di 7,17 %.

Leadership e posizioni di alta responsabilità (Leadership Gap)

La differenza tra uomini e donne in posizioni di leadership è un altro importante parametro da considerare per l'analisi del gender gap.

L'organizzazione aziendale della Sogesid è strutturata su un modello gerarchico all'interno del quale la macrostruttura dell'organigramma individua le Responsabilità di Direzione e le Responsabilità di Funzione. Nell'ambito delle attività aziendali si possono individuare le figure dei Program Manager e Project Manager di commesse aziendali. Dall'analisi delle posizioni aziendali di leadership si può verificare l'effettiva partecipazione delle donne e le pari opportunità gestionali.

Responsabilità di Funzione	n. 28
M	<u>53,57 %</u>
F	<u>46,43 %</u>
Responsabilità di Direzione	n. 13
M	<u>69,23 %</u>
F	<u>30,77 %</u>
Program Manager	n. 6
M	<u>83,33 %</u>
F	<u>16,67 %</u>
Project Manager	n. 40
M	<u>62,5 %</u>
F	<u>37,5 %</u>

Accesso alla formazione e sviluppo (Training and Development)

La percentuale di uomini e donne che accedono a programmi di formazione professionale, corsi di aggiornamento o opportunità di crescita un indice rilevante per individuare e verificare la disparità tra i generi.

La Società eroga formazione specifica e professionale a tutti i dipendenti, sia uomini che donne, attraverso una pianificazione costruita sulla base delle necessità aziendali rappresentate dai Dirigenti e responsabili per le risorse assegnate.

Di seguito si riporta il dato delle ore formative erogate nell'ultimo triennio suddivise tra Donne e Uomini.

HH formazione erogate nel triennio 2022 - 2024	
Donne	17.077
Uomini	12.353
Totale complessivo ore formazione	29.430

Tutte le analisi sono state effettuate con i dati aggiornati al 16 gennaio 2025.

L'analisi dei suindicati parametri mette in evidenza alcune criticità per le quali la Società intende impegnarsi al fine di garantire che uomini e donne abbiano un trattamento economico equo per lavori di pari valore attraverso un sistema che tenga conto delle mansioni e delle responsabilità nonché dell'anzianità aziendale. Pertanto, si ritiene opportuno pianificare delle strategie di supporto ad una politica che persegua l'equità tra donne e uomini anche attraverso revisioni periodiche con strumenti di analisi comparativa.