

## BENESSERE ED EQUITA' DI GENERE IN AZIENDA: STATO DELL'ARTE E SFIDE PER IL FUTURO

ANNALISA VALSASINA — 2 FEBBRAIO 2023

## **CHI SIAMO**

Fondazione Libellula nasce con lo scopo di agire su un piano culturale per prevenire e contrastare la violenza sulle donne e la discriminazione di genere.

Attraverso il **Network Libellula** agiamo nelle aziende con attività dedicate a collaboratori e collaboratrici. Grazie alla decostruzione degli stereotipi, l'empowerment delle donne, lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e uno sguardo attento sul linguaggio abbiamo la convinzione di poter **contribuire alla costruzione di una cultura fondata sul rispetto**.

Offriamo inoltre sostegno alle donne in difficoltà con **progetti a impatto sociale** e ci rivolgiamo all'esterno con la diffusione di campagne dedicate e **contenuti online**.



## PERCHE' LE AZIENDE

L'azienda non è solo un luogo di lavoro, ma è un centro di aggregazione dove le persone trascorrono la maggior parte del loro tempo.

È un contenitore di umanità dove si crea e si diffonde cultura, attraverso i valori, i messaggi e i modelli che si trasmettono, anche ben oltre le mura dell'azienda stessa.

L'azienda che si dimostra attenta e coinvolta sul tema della violenza e della discriminazione farà prevenzione e diffonderà al suo interno **consapevolezza**.

Darà **coraggio** alle persone in difficoltà dimostrando di potere e volere accogliere i loro racconti.



## L'EQUITA' DI GENÉRE E IL RISPETTO GENERANO BENESSERE PERCHÈ ...

Le persone possono esprimere **le loro individualità** senza paure e limitazioni dovute a modelli e stereotipi culturali, anzi mettendoli in discussione anche grazie agli stimoli organizzativi

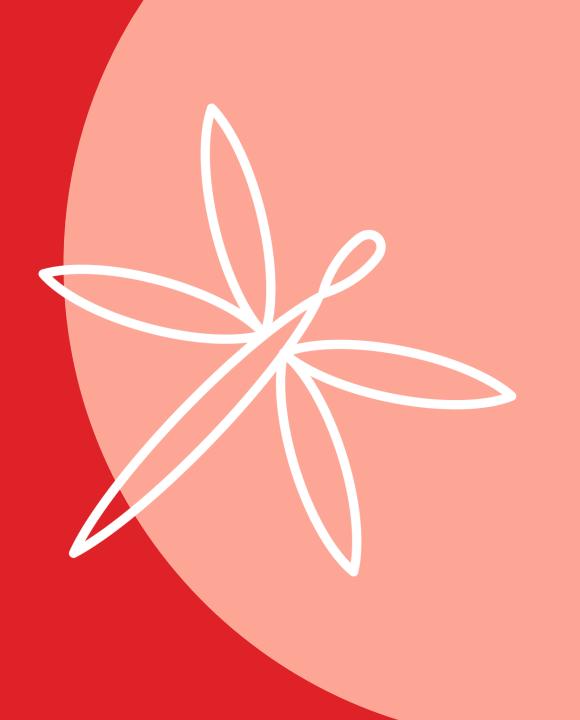
Le relazioni basate sul rispetto **creano comunità, senso di appartenenza e sicurezza psicologica, engagement** verso un contesto che guarda alla persona nella sua completezza

Accogliere e rispettare le differenze accresce la **creatività** del gruppo, il **problem solving**, dà valore alle **peculiarità delle singole persone** con un impatto sulla soddisfazione relativa al *modo* in cui si lavora

Riflettere sulle gabbie culturali che impattano su entrambi i generi sostiene la comprensione reciproca e le alleanze per il cambiamento

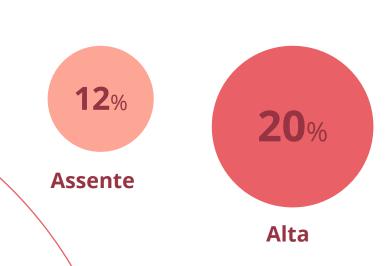


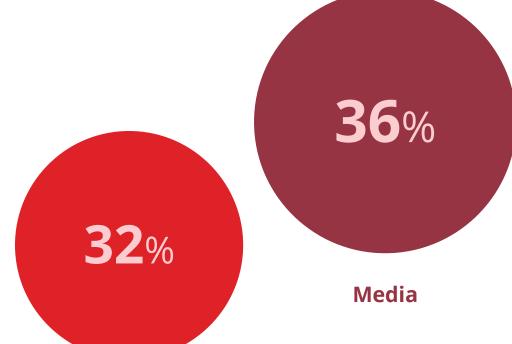
MA QUALE E' LO STATO
DELL'ARTE DELL'EQUITA'
DI GENERE?



## QUANTO LA TUA AZIENDA È ATTENTA ALL'EQUITÀ DI GENERE ?

COME VALUTI L'ATTENZIONE ALLE TEMATICHE DI GENERE NELLA TUA AZIENDA ATTUALE?





**Bassa** 

Solo un'azienda su cinque (24%) misura l'impatto sul business e il valore percepito dalle persone delle iniziative di inclusione.

## QUANTO LA TUA AZIENDA È ATTIVA VERSO L'EQUITÀ DI GENERE?

#### I PUNTI DI ATTENZIONE

- 44% non ritiene che i/le manager siano esempi positivi di equità di genere
- 50% non sa se nella propria azienda sono monitorati gli indicatori connessi all'equità di genere
- 31% non sa se dell'esistenza o meno di una policy antidiscriminazione e molestie di genere nel proprio contesto

- 30% dichiara che nella propria azienda non esiste una specifica funzione o un gruppo dedicato alla DE&I, con budget e risorse assegnate, il 38% non lo sa
- 24% crede non sia chiaro cosa fare in caso di comportamenti inappropriati, il 33% non sa esprimersi sul tema

Il **52%** non sa se una donna vittima di violenza potrebbe ricevere aiuto e parlarne in azienda

### ESPERIENZA DIRETTA DI DISCRIMINAZIONI E STEREOTIPI



ha sperimentato a volte o spesso una situazione di molestia, discriminazione o stereotipo nel contesto lavorativo

## **DISCRIMINAZIONI QUOTIDIANE**

Parlare della maternità e delle responsabilità familiari non è ancora un'esperienza facile o neutra:

il **41%** delle donne dichiara disagio nel comunicare alla propria azienda di aspettare un figlio

Il **68** % sente/ha sentito circolare l'idea che una donna che fa carriera ha usato la leva della seduzione (*di cui il 20% spesso*)

Il **50** % delle donne ha sentito sul lavoro frasi stereotipate sulle donne e le loro caratteristiche,

**68**% donne che hanno visto rallentare il proprio percorso di crescita, o quello di altre donne, a causa della maternità

## **MOLESTIE SUL LAVORO**

**59%** donne vittima sul lavoro di allusioni e osservazione estetiche, a volte o spesso

**53%** ha ricevuto complimenti espliciti indesiderati, a volte o spesso

**55%** donne che hanno sentito o subito battute, commenti e provocazioni volgari, a volte o spesso

il **22%** ha subito contatti fisici indesiderati, a volte o spesso, sul luogo di lavoro

## **MOLESTIE SUL LAVORO**

#### **DA PARTE DI CHI?**

Collega	55%
Responsabile diretto/a	19%
Altro/a responsabile	6%
Collaboratore/trice	4%
Cliente/Fornitore/Utente	4%

#### **COSA FANNO LE DONNE?**

Il **58%** delle donne non agisce efficacemente e/o sempre di fronte a una molestia subita

#### PERCHÉ?

non vuole conflitti o passare per «quella che se la prende»

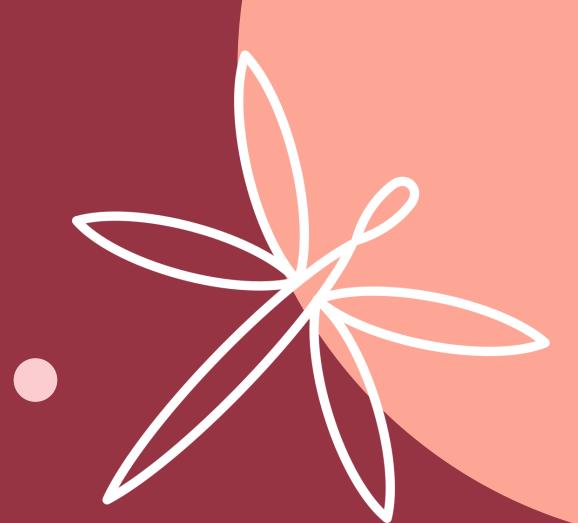
(38%)

non sa come fare

(11%)

L'8% tende a riderci su

## **QUINDI CHE FARE?**



## I DRIVER DEL CAMBIAMENTO VERSO L'EQUITÀ

### DEFINIRE OBIETTIVI, STRATEGIE, DOTARSI DI KPI SULLA DIVERSITY

che incentivino in modo positivo nuovi comportamenti

#### **ATTIVARE SERVIZI**

differenziati (per genitorialità, molestie, violenza, flessibilità e tempo)

#### **MISURARE**

dati disaggregati su rappresentanza dei generi, presenza nei diversi settori, stato di benessere, percezione dell'equità

#### INGAGGIARE E COINVOLGERE

attivamente tutta la popolazione con azioni gentili che le persone abbiano voglia di fare proprie

#### SOSTENERE L'EMPOWERMENT

con iniziative sulla cultura di genere, la dimensione finanziaria, il linguaggio, il networking, il sostegno alle reti di donne e di alleati

## LE SFIDE CHE CI ASPETTANO

Per valorizzare le diversità in azienda e promuovere equità non basta una forza lavoro eterogenea: è necessario che tutte le persone vivano un'esperienza diretta, quotidiana e riconoscibile dei valori della DE&I e si immergano in una cultura veramente inclusiva.

#### Come?

- Diffondere i vantaggi che politiche di DE&I hanno per tutti e tutte: lavorare sui diritti di equità di alcune persone non significa toglierne ad altre, ma aggiungerne.
- Continuare a creare una cultura fondata sulle alleanze attraverso azioni bottom-up, intercettando i bisogni ma al contempo anche le resistenze.
- Superare le modalità «one shot» e non fermarsi di fronte ai fisiologici insuccessi.
- Costruire strategie fotografando l'as is (ad esempio con un Bilancio di Genere e/o di Diversità) e costruire obiettivi su questo scenario.



# INTANTO... CONTINUIAMO A MISURARE

2023 -> SURVEY L.U.I.



Per indagare il punto di vista del maschile rispetto all'equità di genere





## **GRAZIE**