



Newsletter n° 31 Gennaio 2025

L'IMPORTANZA DELLA FORMAZIONE PER L'EMPOWERMENT FEMMINILE: UN VALORE PER LE AZIENDE IN UN MONDO DI CAMBIAMENTI CULTURALI

Oggi, HR manager e responsabili della formazione si trovano ad affrontare una sfida complessa e multidimensionale: sostenere l'empowerment delle donne e di tutte le categorie ancora sottorappresentate nel contesto aziendale. Questo impegno si inserisce nell'ambito più ampio delle iniziative di Diversità e Inclusione (D&I), che comprendono anche age management, interculturalità e altre dimensioni. Il tema della **parità di genere**, infatti, non è isolato, ma intrecciato a una serie di questioni economiche e culturali più ampie, che includono stereotipi di genere e una cultura spesso ancora influenzata da modelli patriarcali.



L'URGENZA DEL CAMBIAMENTO: I DATI ECONOMICI CHE SPIEGANO LA PARITÀ DI GENERE

La parità di genere non è solo una questione etica, ma rappresenta un **valore economico essenziale** per la crescita sostenibile. Secondo alcune stime, se il tasso di occupazione femminile in Italia aumentasse, il PIL potrebbe crescere sensibilmente. Ad esempio, un incremento dell'1% della quota di occupazione femminile nel settore terziario potrebbe generare circa 2 miliardi di euro di PIL aggiuntivi. Inoltre, se l'Italia raggiungesse il tasso di occupazione femminile della media dell'Unione Europea, si potrebbero creare circa 2,3 milioni di posti di lavoro in più.

Questi dati mostrano quanto sia importante **aumentare la partecipazione femminile al mercato del lavoro** per stimolare la crescita economica e migliorare il benessere generale della società. Le differenze retributive tra uomini e donne rappresentano un ulteriore ostacolo: secondo dati europei, le donne guadagnano mediamente circa il 20% in meno rispetto ai colleghi uomini, un divario che si traduce in pensioni più basse e maggiore rischio di povertà nella terza età. La recente **norma internazionale ISO 53800** fornisce linee guida specifiche per aiutare le aziende a promuovere l'equità di genere e l'empowerment femminile, integrando così gli obiettivi di sviluppo sostenibile, in particolare l'Obiettivo 5, legato alla parità di genere. Investire nella formazione e nei processi di empowerment femminile diventa quindi un obiettivo strategico per colmare queste disparità e contribuire a una crescita economica più equa e resiliente.



L'EMPOWERMENT FEMMINILE: PIÙ DI UNA QUESTIONE DI NORMATIVA

In Italia, la legge 162/2021 ha introdotto la certificazione di genere attraverso la Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, con l'obiettivo di **colmare le disparità e promuovere una reale inclusione**. Tuttavia, c'è il rischio che questi requisiti vengano percepiti come meri adempimenti, senza che si colga l'opportunità di un **cambiamento culturale** effettivo. La parità di genere, infatti, richiede un percorso mirato e consapevole per superare le barriere e gli stereotipi che molte donne incontrano nel proprio sviluppo professionale.

Una formazione dedicata e mirata affronta aspetti cruciali come l'autoefficacia, la resilienza e l'adozione di un mindset agile, permettendo alle partecipanti di riconoscere e superare condizionamenti e stereotipi spesso inconsapevolmente introiettati. Questo tipo di percorso sostiene le donne nella costruzione di una **solida identità professionale**, offrendo loro strumenti per **esprimere il proprio potenziale** in contesti aziendali ancora spesso dominati da modelli tradizionali.

In Italia, ad esempio, la metà delle donne ricopre posizioni entry-level, solo il 35% raggiunge ruoli manageriali e solo un quarto accede a ruoli di leadership nel C-Suite. Questi dati mostrano quanto sia cruciale continuare a investire in percorsi di empowerment per colmare questo divario.

I BENEFICI AZIENDALI DI UNA CULTURA A SOSTEGNO DELL'EMPOWERMENT FEMMINILE

Investire nella formazione e nei percorsi di empowerment femminile non significa solo fare un passo avanti verso la parità di genere: è una scelta strategica che porta **benefici tangibili**. Le aziende con una maggiore presenza di donne in ruoli decisionali vedono spesso miglioramenti nella performance, nell'innovazione e nella resilienza organizzativa. Una cultura inclusiva e attenta alla crescita delle collaboratrici contribuisce a rendere il brand aziendale più attrattivo, stimolando creatività, flessibilità e fidelizzazione dei dipendenti.



In un contesto in cui **HR e governance** possono collaborare per promuovere la cultura aziendale, una formazione mirata all'empowerment non solo favorisce la crescita delle collaboratrici, ma trasforma l'ambiente di lavoro rendendolo più **inclusivo e dinamico**. Come promotori di equità e cultura inclusiva, HR manager e responsabili della formazione hanno l'opportunità di influenzare positivamente l'evoluzione culturale dell'organizzazione, contribuendo a creare un contesto che valorizzi l'equità, la collaborazione e l'innovazione.

C'È UN RISCHIO DI RIFIUTO DELLE POLITICHE DI PARITÀ?

Il recente ridimensionamento delle politiche D&I negli Stati Uniti, con esempi come Harley-Davidson e Jack Daniels, ha generato un dibattito internazionale sulla percezione e l'efficacia delle iniziative di inclusione. In alcuni contesti, queste politiche sono state percepite come imposte, suscitando resistenze e una cultura di rifiuto che rischia di compromettere i progressi fatti finora. Di fronte a questo scenario, sorge una domanda cruciale: **come garantire che le politiche di parità e inclusione siano accolte e valorizzate** dalle aziende e dai collaboratori?

Per chi gestisce le risorse umane e la formazione, è fondamentale adottare un approccio che eviti che la parità di genere sia percepita come una forzatura. Valorizzare le specificità e il potenziale del lavoro femminile, creando contesti inclusivi e partecipativi, permette di **integrare l'empowerment** come parte della **cultura aziendale**, piuttosto che come un'imposizione dall'alto. In questo processo di trasformazione culturale, è importante coinvolgere tutti gli attori in gioco – aziende, istituzioni, società civile – affinché il tema della parità di genere non diventi una questione esclusivamente femminile. Quando uomini e donne sono coinvolti in un **percorso comune di crescita e consapevolezza**, l'azienda può realmente promuovere una cultura inclusiva e sostenibile.

Inoltre, tenere conto della maturità culturale di ciascuna azienda aiuta ad adattare i percorsi formativi e le politiche di inclusione in modo più autentico e sostenibile.

Conclusione

Investire nell'empowerment femminile significa costruire un'azienda più forte, innovativa e capace di rispondere alle sfide del futuro. Per chi gestisce le risorse umane, continuare a puntare sulla formazione dedicata non solo sviluppa le competenze individuali, ma contribuisce a creare una **cultura aziendale più inclusiva e orientata alla crescita collettiva**, in cui ogni voce può esprimersi e ogni talento può fare la differenza.

In definitiva, costruire una cultura inclusiva è un'opportunità per tutta l'organizzazione di crescere insieme.

*La nostra collezione di **corsi Lavorare al femminile** nasce proprio dalla convinzione che valorizzare le specificità e il potenziale del lavoro femminile sia cruciale. Da oltre dieci anni, lavoriamo per offrire alle professioniste strumenti e risorse che permettano loro di emergere in un mondo del lavoro ancora prevalentemente declinato al maschile. Crediamo, infatti, che una formazione rivolta esclusivamente alle donne abbia un valore aggiunto, offrendo un ambiente sicuro e motivante in cui confrontarsi su sfide e opportunità comuni.*

PRONTO A INVESTIRE NELL'EMPOWERMENT FEMMINILE PER IL SUCCESSO DELLA TUA AZIENDA?

Contattaci per approfondimenti e informazioni sui nostri corsi e servizi di formazione.

FISSA UNA CALL DI APPROFONDIMENTO

