



UGUAGLIANZA DI GENERE NELL'UE: UN IMPERATIVO STRATEGICO PER LA DIREZIONE DEL PERSONALE

Il recente 2025 Report on gender equality in the EU della Commissione Europea offre una panoramica completa dei progressi, delle sfide e delle iniziative in corso per promuovere l'uguaglianza di genere nell'Unione Europea. Per la direzione del personale e i professionisti HR, questo documento rappresenta una risorsa preziosa per comprendere il contesto normativo, identificare aree di miglioramento e implementare strategie efficaci per una cultura aziendale più inclusiva ed equa.



Lotta alla violenza di genere e alle molestie sul Lavoro: un fondamentale dovere HR

Il report sottolinea come la violenza di genere rimanga una delle maggiori sfide sociali. L'entrata in vigore nel giugno 2024 della prima Direttiva sulla lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica (UE 2024/1385) è un passo cruciale, introducendo definizioni a livello UE di diversi crimini, in particolare la cyberviolenza di genere.

Per la direzione HR, ciò significa la necessità di rivedere e rafforzare le politiche aziendali contro le molestie, inclusa quella online, garantendo meccanismi di segnalazione efficaci e supporto per le vittime.

Il report evidenzia anche l'importanza della ratifica e implementazione della Convenzione di Istanbul, e cita lo sviluppo di un codice di condotta a tolleranza zero nel sistema europeo della ricerca, replicabile anche in ambito aziendale.



Riduzione del divario retributivo di genere: un imperativo di equità e trasparenza

Il report segnala una lenta ma costante diminuzione del gender employment gap, ma evidenzia la persistente disuguaglianza retributiva e pensionistica.

Strumenti come la Direttiva sulla trasparenza salariale e pratiche nazionali innovative (es. "Pay Mirror" in Estonia) rappresentano leve chiave.

Per l'HR significa:

- Attivare sistemi di job evaluation gender-sensitive
- Analizzare i dati retributivi per ruolo e genere
- Garantire la trasparenza dei criteri retributivi

Conciliazione vita-lavoro e responsabilità di cura: un pilastro per la parità

La Direttiva Work-Life Balance (UE 2019/1158) è ancora in fase di trasposizione in diversi Stati. Il report conferma che le donne restano le principali caregiver, con un impatto significativo sull'occupazione e sulla carriera (il 27,9% delle donne lavora part-time vs 7,7% degli uomini).

Le Direzioni HR possono fare la differenza, promuovendo:

- Congedi equamente accessibili
- Flessibilità oraria per entrambi i genitori
- Politiche di welfare e supporto concreto alla genitorialità



Leadership femminile e partecipazione economica: sfruttare tutto il potenziale

Pur con segnali positivi, la rappresentanza femminile nei ruoli apicali resta limitata.

La nuova direttiva UE mira a equilibrare la presenza nei CdA, ma servono azioni anche internamente alle aziende.

L'HR può promuovere programmi di:

- Mentoring e sponsorship
- Leadership al femminile
- Valutazione del potenziale in ottica inclusiva

Gender mainstreaming: integrare la prospettiva di genere nelle politiche aziendali

Il report ribadisce il ruolo del gender mainstreaming nelle politiche pubbliche e aziendali. Un approccio trasversale che chiede di:

- Analizzare impatti e decisioni in chiave di genere
- Correggere stereotipi impliciti
- Valutare i processi HR con indicatori disaggregati

Un esempio interessante è l'obbligo di Gender Equality Plan (GEP) *nota 1*

per chi accede a fondi Horizon Europe: uno strumento che anche le aziende possono adottare volontariamente per strutturare obiettivi e monitoraggi.

Conclusione: un impegno continuo per un futuro del lavoro equo

Il 2025 Report on Gender Equality in the EU ci ricorda che la piena uguaglianza è ancora un traguardo da raggiungere.

Per la direzione del personale, rappresenta una guida utile per trasformare il contesto normativo e statistico in scelte strategiche e operative, orientate all'equità, alla competitività e al benessere organizzativo.

📌 Fonte

Tutti i dati e riferimenti presenti nell'articolo sono tratti dal documento ufficiale: European Commission – 2025 Report on Gender Equality in the EU [Link al documento \(versione PDF\)](#).

Nota 1

Un Gender Equality Plan (GEP) è un insieme strategico di azioni che un'organizzazione implementa per promuovere l'uguaglianza di genere al proprio interno. Secondo l'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE), un GEP efficace dovrebbe includere:

- Valutazione delle procedure esistenti: analizzare e identificare eventuali pregiudizi di genere nelle pratiche attuali.
- Strategie correttive: sviluppare e attuare misure innovative per correggere tali pregiudizi.
- Definizione di obiettivi e monitoraggio: stabilire obiettivi chiari e monitorare i progressi attraverso indicatori specifici.

Per le Direzioni HR, l'adozione di un GEP rappresenta un'opportunità per integrare la prospettiva di genere nelle politiche aziendali, migliorando la cultura organizzativa e garantendo ambienti di lavoro più equi e inclusivi. Implementare un GEP non solo favorisce la conformità alle normative europee, ma contribuisce anche a valorizzare il talento in tutta la sua diversità, potenziando il successo e la sostenibilità dell'organizzazione.

🔊 **Ascolta l'audio sintesi del Report 2025** sull'Uguaglianza di Genere nell'UE elaborato con l'aiuto della AI.

Un riepilogo essenziale per le Direzioni del Personale: il nuovo report della Commissione Europea evidenzia le principali sfide e priorità per promuovere l'equità. Dalla lotta alla violenza di genere e alle molestie – anche online – alla necessità di garantire trasparenza retributiva e pari opportunità, il documento offre dati utili a riflettere su come agire per rafforzare le politiche di conciliazione vita-lavoro, sostenere la leadership femminile e adottare un approccio di gender mainstreaming. Un'occasione per tradurre il quadro normativo europeo in strategie HR efficaci e orientate al benessere organizzativo.

ISPER affianca le aziende con percorsi di formazione, consulenza e certificazione dedicati a questi temi, per trasformare le indicazioni europee in azioni efficaci e misurabili. Un'occasione per rendere il contesto normativo una leva strategica di sviluppo e benessere organizzativo.

