



LE PILLOLE DEGLI DEI

N.6 - Opportunità di crescita e inclusione: accesso paritario alle possibilità di avanzamento di carriera

Perché “Le pillole degli DEI”?

Un pantheon per la parità di genere

"Le Pillole degli DEI" nasce da un gioco di parole tra l'acronimo DEI inteso come DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE e il richiamo alle divinità dell'Olimpo della mitologia classica.

Così come gli DEI rappresentano l'ideale di potenza ed equilibrio, questo strumento ci accompagnerà nel racconto del nostro impegno per la certificazione per la parità di genere con l'obiettivo di costruire una cultura aziendale inclusiva dove ogni persona possa esprimere con dignità il proprio valore, indipendentemente dal proprio genere, status e orientamento.

Ogni tappa del nostro viaggio mensile di esplorazione dei principi di Diversità, Equità e Inclusione, sarà affidata a una divinità della mitologia greca.

Questo mese ci guida **Dike**, dea della giustizia e dell'equilibrio, custode dell'equità e del giusto compenso. La sua vigilanza sui contratti e sugli scambi equi tra le persone si riflette direttamente nelle politiche salariali trasparenti e nei sistemi di compensazione basati sul merito effettivo.

DIKE – Equità e giustizia nel valore del lavoro

Figlia di Zeus e Temi, Dike è la dea della **giustizia umana e dell'equilibrio sociale**, simbolo di integrità e misura. Nella mitologia, siede accanto alle Moire e sorveglia l'armonia del mondo, punendo le ingiustizie e premiando la rettitudine.

Rappresentata con una bilancia e una spada, Dike non incarna la punizione, ma la **restaurazione dell'equilibrio**. È la voce che riequilibra gli squilibri, proprio come le politiche di equità salariale che correggono le disuguaglianze strutturali.

Il suo messaggio è chiaro: **riconoscere il valore reale del lavoro**, indipendentemente dal genere, è un atto di giustizia. Come Dike bilancia la luce e l'ombra, anche le imprese devono bilanciare retribuzioni e opportunità, perché solo la trasparenza genera fiducia.

Curiosità: secondo Esiodo, Dike abbandonò la Terra disgustata dalle ingiustizie degli uomini, rifugiandosi tra le stelle come la costellazione della Vergine. Un monito eterno: quando l'equità scompare, anche la luce della giustizia si allontana.

Basi fondamentali

L'ambito **Equità remunerativa** della **UNI/PdR 125:2022** è dedicato alla **parità di retribuzione e alla trasparenza salariale**.



L'obiettivo è garantire che, a parità di ruolo, competenze e responsabilità, donne e uomini ricevano una remunerazione equa e verificabile.

Gli indicatori di questo ambito riguardano la **misurazione del gender pay gap**, la **presenza di sistemi di valutazione oggettiva delle posizioni** e la **trasparenza nei criteri di crescita economica**.

Implementare pratiche inclusive in quest'area significa non solo evitare discriminazioni, ma anche migliorare la reputazione aziendale, attrarre talenti e ridurre il turnover. Le aziende che adottano **modelli retributivi trasparenti** registrano livelli più alti di fiducia interna e maggiore produttività.

Strategie efficaci includono l'introduzione di **audit retributivi annuali**, la definizione di **griglie salariali pubbliche**, e la formazione dei manager per riconoscere bias nelle valutazioni di performance.

L'ambito Equità remunerativa della UNI/PdR 125:2022 è dedicato alla parità di retribuzione e alla trasparenza salariale.

L'obiettivo è garantire che, a parità di ruolo, competenze e responsabilità, donne e uomini ricevano una remunerazione equa e verificabile.

MISURAZIONE DEL GENDER PAY GAP

PRESENZA DI SISTEMI DI VALUTAZIONE OGGETTIVA DELLE POSIZIONI

TRASPARENZA NEI CRITERI DI CRESCITA ECONOMICA

CULTURA DELL'INCLUSIONE

Il tema della parità retributiva è, da sempre, una questione di **cultura e consapevolezza** prima ancora che di numeri.

Secondo l'**Eurostat 2024**, in Europa le donne guadagnano in media **12,7% in meno degli uomini** a parità di lavoro. In Italia, la media è del **9%**, ma sale fino al **20%** nelle posizioni manageriali.

Come ricorda **Patricia Arquette**, attrice premio Oscar e attivista per la pay equity *“Non possiamo parlare di diritti umani se accettiamo che le donne vengano pagate meno per lo stesso lavoro”*.

L'attrice è diventata anche una delle voci più lucide e coraggiose sul tema dell'equità salariale, nonché tra le prime figure pubbliche a denunciare apertamente quanto sia ingiusto che, a parità di lavoro, le donne continuino a guadagnare meno degli uomini, ricordandoci come la giustizia economica non sia un mero gesto simbolico, ma la condizione essenziale per riconoscere valore, dignità e autonomia.



"NON POSSIAMO DIRE DI CREDERE
NEI DIRITTI UMANI SE ACCETTIAMO
CHE LE DONNE VENGANO PAGATE
MENO PER LO STESSO LAVORO."

PATRICIA ARQUETTE,
ATTRICE E ATTIVISTA

Organizzazioni come **Salesforce**, **IKEA** e **Unilever** hanno introdotto pratiche all'avanguardia, come la revisione annuale delle retribuzioni per genere e la pubblicazione di **report di equità salariale**. Queste azioni non solo colmano i divari, ma rafforzano la **fiducia collettiva** e il senso di appartenenza.

Le aziende che aprono spazi di mentorship, trasparenza e criteri oggettivi di valutazione dimostrano che l'inclusione è un investimento strategico, capace di liberare energie e innovazione.

FOCUS DATI: PROCESSI HR INCLUSIVI

9%

DIFFERENZA RETRIBUTIVA MEDIA
A PARITÀ DI LAVORO

Fonte: Eurostat, 2024

+7%

ENGAGEMENT – INCREMENTO MEDIO
DI MOTIVAZIONE NELLE AZIENDE CHE PUBBLICANO
I PROPRI DATI RETRIBUTIVI

Fonte: McKinsey, 2023

20%

GAP NELLE POSIZIONI DI LEADERSHIP
RISPETTO AI COLLEGHI UOMINI

Fonte: Osservatorio Parità di Genere 2024

APPROFONDIMENTO NORMATIVO

Il principio “**Equal pay for equal work**” è sancito già dall’articolo 157 del **Trattato sul Funzionamento dell’Unione Europea** e dal **Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. 198/2006)**. Il 2023 ha segnato una svolta con l’approvazione della **Direttiva UE 2023/970** sulla **trasparenza salariale**, che impone alle aziende europee di comunicare in modo chiaro i criteri di definizione dei salari e di rendere pubblici gli scostamenti retributivi di genere.

In Italia, la **Legge 162/2021** e la **Legge di Bilancio 2022** hanno introdotto incentivi e obblighi di reportistica per le imprese che adottano politiche di equità salariale. Questi strumenti sono ora parte integrante del percorso di certificazione UNI/PdR 125:2022.

L’orientamento della normativa è chiaro: la trasparenza non è solo un dovere di legge, ma un segno di **maturità organizzativa e rispetto per la dignità del lavoro**.

VOCI DAL CAMPO

Per suggerimenti o per condividere la tua opinione con noi scrivi a miglioriamoinsieme@gpack.eu

Le pillole degli DEI è uno strumento formativo a cura del Comitato per la parità di genere Gpack

Guarda il video dedicato