



LE PILLOLE DEGLI DEI

N.8 - Misurazione e analisi dei dati

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. A questo numero è associato il mito di **METIS**.

METIS – La saggezza che trasforma i dati in decisioni

Metis è una delle più antiche divinità della mitologia greca, associata alla prudenza, alla conoscenza profonda e alla capacità di anticipare le conseguenze delle azioni. Non rappresenta il potere visibile, ma l'intelligenza strategica che osserva, comprende e orienta.

Metis incarna perfettamente il ruolo dei dati nei percorsi di parità: non strumenti neutri o puramente tecnici, ma leve di consapevolezza.

Misurare significa rendere leggibili i fenomeni, analizzare significa attribuire loro un significato e orientare le scelte organizzative.

Curiosità: secondo il mito, Metis possedeva una conoscenza tale da prevedere gli esiti futuri. Un richiamo potente al valore dei dati come strumento non solo di controllo, ma di prevenzione degli squilibri.

Basi fondamentali



Nel sistema UNI/PdR 125:2022, la misurazione e l'analisi dei dati rappresentano una **funzione trasversale di governo**.

Non costituisce un ambito a sé, ma lo strumento che consente di rendere **oggettivi, confrontabili e monitorabili** tutti gli ambiti della parità di genere: governance, processi HR, equità retributiva, opportunità di crescita, genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

La norma prevede un insieme strutturato di indicatori quantitativi e qualitativi che permettono di fotografare la situazione aziendale e seguirne l'evoluzione nel tempo. I dati diventano così evidenze a supporto delle decisioni, riducendo il rischio di letture soggettive o basate su percezioni.

Tuttavia, la misurazione senza interpretazione rischia di rimanere un esercizio formale. Per questo molte organizzazioni adottano dashboard DEI integrate, audit periodici e **occasioni dedicate alla condivisione interna dei risultati**, trasformando i dati in strumenti di dialogo, consapevolezza e responsabilità condivisa.

CULTURA DELL'INCLUSIONE

Negli ultimi anni, numerose ricerche hanno evidenziato come le organizzazioni che adottano approcci data-driven ai temi DEI ottengano risultati migliori in termini di performance, retention e fiducia interna. Tuttavia, non tutti i dati producono automaticamente equità.

Una voce autorevole su questo tema è **Caroline Criado Perez**, giornalista e ricercatrice, autrice di *Invisible Women*, che ha mostrato come l'assenza di dati disaggregati generi sistemi progettati su una falsa neutralità.

Emblematica la sua riflessione: *"Quando i dati sono aggregati non raccontano tutte le persone e le decisioni finiscono per rappresentare solo alcune categorie"*

Molte organizzazioni all'avanguardia stanno rispondendo a questa sfida introducendo sistemi di analisi più raffinati, capaci di rendere visibili le differenze e orientare politiche realmente inclusive.



"QUANDO I DATI SONO AGGREGATI
NON RACCONTANO TUTTE LE
PERSONE E LE DECISIONI
FINISCONO PER RAPPRESENTARE
SOLO ALCUNE CATEGORIE"

CAROLINE CRIADO PEREZ

FOCUS DATI



APPROFONDIMENTO NORMATIVO

Il quadro normativo europeo e nazionale rafforza il ruolo della misurazione come fondamento delle politiche di parità. La **Direttiva UE 2023/970** sulla trasparenza salariale introduce obblighi stringenti di raccolta e analisi dei dati retributivi disaggregati per genere.

In Italia, la **Legge 162/2021** e il **Codice delle Pari Opportunità** hanno consolidato l'importanza del monitoraggio e del reporting, elementi che confluiscono direttamente nei requisiti della UNI/PdR 125:2022.

Il messaggio normativo è chiaro: l'equità non può essere solo dichiarata, ma deve essere dimostrata attraverso dati affidabili, analizzati e utilizzati per orientare il miglioramento continuo.

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