

# AGENDA 2030

## UGUAGLIANZA DI GENERE E LEADERSHIP FEMMINILE, A CHE PUNTO SIAMO?

di A. PULCRANO - V. COLANTUONO

L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, adottata dai 193 Paesi delle Nazioni Unite nel 2015, rappresenta un ambizioso piano d'azione globale per eliminare la povertà e promuovere il benessere umano e la salvaguardia di tutte le risorse del nostro Pianeta. Tale piano è costituito da 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (OSS) e prende in considerazione diversi temi, tra cui l'uguaglianza di genere prevista dall'OSS n. 5 che pone l'accento sull'importanza di garantire la parità di genere e l'empowerment (autostima, consapevolezza) femminile per il raggiungimento di uno sviluppo socioeconomico- ambientale e sostenibile attraverso il conseguimento di specifici target. Per raggiungere i target previsti dall'Obiettivo 5 è essenziale l'impegno congiunto di governi, organizzazioni non governative, settore privato e comunità. investire nell'educazione delle giovani donne, promuovere politiche per la parità di genere e formulare norme efficaci contro ogni forma di discriminazione e violenza, favorendo l'abolizione dei matrimoni precoci o forzati e delle pratiche di mutilazioni genitali. In particolare, l'Obiettivo 5.5 punta alla parità tra tutte le donne e le ragazze nei diritti e nell'accesso alle risorse economiche,

naturali e tecnologiche, nonché alla piena ed efficace partecipazione delle donne e alla pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali politici ed economici. Tuttavia, nonostante i progressi fatti negli ultimi decenni, persistono ancora gravi disuguaglianze in tutto il mondo. Difatti, le donne che occupano posizioni di leadership attualmente sono ancora molto poche, e conseguentemente guadagnano meno dei colleghi

maschi e continuano ad essere vittime di violenza e a subire discriminazioni.

In questi ultimi anni il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e l'affermazione della leadership femminile è stata messa a dura prova ed è stata rallentata da crisi globali come la pandemia da SARS-CoV-2, da crisi climatiche e da conflitti mondiali.

Proprio durante la pandemia, infatti, le donne hanno subito un impatto superiore in termini di riduzione delle ore di lavoro per garantire l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata. I principali ostacoli socio economici al raggiungimento di ruoli di leadership sono riconducibili principalmente alla difficoltà di conciliare vita privata e lavoro: alle donne, difatti, spettano più carichi e responsabilità familiari e questo va naturalmente a



incidere sulle possibilità di carriera; per molte aziende promuovere le donne in ruoli dirigenziali non solo non è considerata una priorità, ma non è neanche visto come un possibile vantaggio per l'azienda stessa; gli uomini che si trovano a occupare in maggioranza le posizioni apicali tendono a sottovalutare l'importanza del gender gap. Secondo il World Economic Forum (Global Gender Gap Report) si stima che occorrano ancora 151 anni perché le donne raggiungano l'emancipazione e la partecipazione economica e 132 anni per la chiusura del gender gap nel mercato del lavoro a livello globale. Secondo quanto riportato da Ipsos (Produttività, 11/04/2024) in Italia rispetto al "gender pay gap", cioè, la differenza di retribuzione oraria lorda tra donne e uomini che in Italia si attesta intorno al 5%, mentre la media europea è stata pari al 12,7% nel 2022. Inoltre, in Italia ma anche in Francia, vi sono già più del 90% di aziende in regola con le norme previste dalla direttiva europea Women on boards, che punta proprio a raggiungere una quota femminile pari ad almeno il 40% tra gli amministratori non esecutivi nei CDA, del 33% tra tutti i consiglieri d'impresa, entro giugno 2026. Secondo i dati del social professionale LinkedIn, dal 2016 al 2024 il numero di donne sul mercato del lavoro è cresciuto anche nelle posizioni di leadership (+1%). Sebbene le donne lavoratrici attualmente rappresentino il 46% di tutti gli occupati, quelle che poi riescono a raggiungere posizioni apicali e di leadership si fermano solo al 32%, ovvero il 14% in meno. Una tendenza simile si registra in diversi Paesi europei: 30% in Spagna, 34% in Francia, 23% in Germania. In particolare, sono tre i settori dove

la differenza fra la rappresentanza femminile della forza lavoro e quella nelle posizioni apicali è più marcata: si tratta di sanità, retail e istruzione. Tutti e tre sono settori in cui l'occupazione femminile è più alta rispetto alla media, ma dove le posizioni di leadership sono ancora in capo a uomini. Alcuni numeri, diffusi sempre dal report di LinkedIn: nella sanità, la rappresentanza femminile è pari al 63%, ma solo il 38% di donne è in posizione di leadership. Lo stesso accade nel retail, dove la differenza è del 16,4%, e nell'istruzione dove le donne rappresentano il 61% del totale, ma sono solo il 45% a ricoprire un ruolo al vertice. L'Agenda 2030 fornisce dunque utili strumenti di attuazione e specifici target per raggiungere la parità di genere e attraverso l'empowerment femminile accedere a ruoli di leadership. Il processo risulta ancora lungo e a volte tortuoso, ma in questi ultimi anni sono stati fatti dei progressi e compiuti passi decisivi. Sicuramente, all'interno delle aziende i Comitati Unici di Garanzia (CUG) svolgono un ruolo attivo decisamente importante e anche attraverso l'adozione dei Piani delle azioni positive promuovono il raggiungimento del benessere organizzativo a garanzia delle pari opportunità di genere, volto a contrastare qualsiasi forma di discriminazione per ciascun lavoratore. Inoltre, i CUG partecipano alla progressiva attuazione di quanto previsto dall'Agenda 2030 in termini di parità di genere e di empowerment femminile, sensibilizzando il personale attraverso l'informazione (articoli, materiale informativo) e specifici percorsi di formazione (corsi di aggiornamento e formazione) rivolti sia ai membri del Comitato che al personale del proprio Ente di appartenenza.

## LA RETE CUG AMBIENTE HA RINNOVATO LE CARICHE FRANCESCA BARONE DI ARPA CAMPANIA, NUOVA VICEPRESIDENTE

**L**a Rete CUG Ambiente rappresenta i Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni delle Agenzie ambientali regionali e delle Province autonome e di Ispra. È composta dai/dalle presidenti dei CUG di tutti gli enti (Ispra/Arpa/Appa). Il 25 settembre 2024 la Rete ha rinnovato le cariche: Presidente Rete CUG Assunta Rita Distefano (Arpa Sicilia); Vicepresidenti Kata Carcone, (Ispra) e Francesca Barone (Arpa Campania); segreteria Maria Grazia Olga Vacca (Arpa Sardegna) - Rita Narducci (Arpa Umbria) e Giacinto Ciappetta (Arpa Calabria). *"Sono onorata di essere stata nominata vicepresidente della Rete delle Agenzie Ambientali ed entusiasta di collaborare con la nuova presidente - ha dichiarato Francesca Barone - questo ruolo è cruciale per l'Obiettivo 5 dell'Agenda 2030 che promuove l'uguaglianza di genere. La mia nomina acquista ulteriore significato grazie alle Direttive UE 1499/2024 e 1500/2024, che rafforzano gli organismi per la parità nei settori del lavoro e della sicurezza sociale, favorendo l'equità professionale.*

*Con il supporto del Comitato Unico di Garanzia di ARPAC e dell'attuale vicepresidente Felicia De Capua, intendo lavorare con la Rete nazionale per raggiungere questi obiettivi e migliorare il benessere organizzativo. Un ambiente di lavoro equo e sano potenzia la protezione ambientale. Affronteremo insieme le sfide che si presenteranno, consapevoli della nostra capacità di fare la differenza".*

