

GESTIONE NON INCLUSIVITÀ

La presente procedura è redatta ai sensi del punto 5.3 Area Governance della PdR 125:2022.

L'Istituto Madre Rubatto istituisce una procedura finalizzata a gestire qualsiasi forma di non inclusività.

- A. Identificazione della non inclusività (fattispecie)
- B. Studio analisi, se necessario, sulle motivazioni con risultati presentati al Comitato
- C. Azioni di gestione

Identificazione della non inclusività: Fattispecie

➤ Disparità retributive:

- Disparità salariale: Le donne, a parità di ruolo e responsabilità, talvolta guadagnano meno degli uomini. Questo è particolarmente evidente in settori dominati storicamente dagli uomini o in ruoli dirigenziali.
- Trasparenza salariale: La mancanza di politiche di trasparenza retributiva nelle aziende rende difficile per le donne negoziare o conoscere il proprio valore economico rispetto ai colleghi uomini.

➤ Disparità negli avanzamenti di carriera:

- Le donne incontrano ostacoli invisibili che limitano il loro accesso a posizioni dirigenziali o di leadership.
- Spesso, decisioni di promozione o incarichi di leadership favoriscono gli uomini perché considerati più "affidabili" o "autorevoli" in ruoli di comando.

➤ Disparità nella distribuzione dei compiti familiari:

- Carico mentale e familiare: Le donne dedicano più tempo ed energie alla cura della casa e dei figli, riducendo il tempo disponibile per avanzamenti lavorativi o ruoli che richiedono maggiore flessibilità.
- Part-time: Per conciliare lavoro e famiglia, molte donne optano per lavori part-time, che spesso portano a minori opportunità di crescita e retribuzione ridotta.

➤ Mancanza di politiche aziendali inclusive:

- Supporto alla genitorialità: La scarsa disponibilità di congedi parentali retribuiti, servizi di asilo nido aziendali, o flessibilità negli orari colpisce in modo sproporzionato le donne.
- Modelli di leadership maschili: La predominanza di uomini nei vertici aziendali limita la rappresentazione femminile e la possibilità di avere mentori o modelli di riferimento per le donne.

➤ Stereotipi di genere:

- Ruoli tradizionali: Le donne sono spesso associate a ruoli che richiedono competenze "di supporto" (come assistenti o addette al personale), mentre gli uomini sono favoriti per ruoli tecnici o strategici.
- Giudizi sull'ambizione: Le donne ambiziose sono talvolta percepite negativamente, mentre negli uomini la stessa caratteristica è vista come un punto di forza.

➤ Segregazione occupazionale:

- Settori dominati da uomini: Le donne sono sottorappresentate in settori come tecnologia, ingegneria e finanza, dove gli stereotipi e la mancanza di inclusività creano un ambiente ostile.
- Lavori a bassa retribuzione: Le donne sono sovrarappresentate in settori come l'educazione e il sociale, che tendono a offrire salari inferiori rispetto a settori dominati dagli uomini.

➤ Molestie e ambiente di lavoro ostile:

- Molestie sessuali: Le donne sono più frequentemente vittime di comportamenti inappropriati, che rendono l'ambiente di lavoro stressante o insicuro.
- Doppio standard comportamentale: Le donne subiscono giudizi più severi per atteggiamenti che negli uomini sono accettati, come l'assertività o la gestione delle emozioni.

➤ Penalizzazione della maternità:

- "Motherhood penalty": Le donne che diventano madri spesso vedono rallentare la loro carriera o sono percepite come meno impegnate nel lavoro.
- Ritorno difficile dopo la maternità: Le donne affrontano difficoltà nel reinserirsi professionalmente dopo i congedi di maternità, con perdita di opportunità o un declassamento nelle responsabilità.

Modalità

L'individuazione della non inclusività al Comitato avviene o su segnalazione di qualunque addetto dell'Istituto oppure da parte di un membro del Comitato stesso.

Le segnalazioni devono essere inviate al Comitato (paritadigenere@cdcsanfrancesco.it) il quale procede al suo esame e se risulta necessario attiva uno studio di analisi sul contenuto della segnalazione.

Studio analisi, se necessario, sulle motivazioni con risultati presentati al Comitato

Il Comitato procede a valutare le cause della segnalazione approfondendo anche con i dati e i documenti necessari la fattispecie. Il Comitato può avvalersi dell'ufficio risorse umane per acquisire ed elaborare i dati.

Azioni di gestione

Una volta identificata l'origine/cause della forma di non inclusività il Comitato stabilisce le azioni correttive del caso attraverso una procedura che coinvolge la direzione e la divisione interessata.