

Innovativa intesa promossa da Aidp Promotion, Centro studi Progetto Donna e Cermet

Uomini e donne per noi pari sono

Accordo su certificazione e attestazioni di genere nelle imprese

DI ISABELLA COVILI
FAGGIOLI*

Le previsioni ci dicono che per il 2040 in Europa il totale della popolazione in età lavorativa (15-64 anni) dovrebbe diminuire di 24 milioni di lavoratori. Le risorse umane sono e saranno il nucleo centrale per la competitività aziendale. Con risorse umane si intendono uomini e donne portatori della loro diversità, che va tenuta in considerazione perché foriera di competenze diverse da mettere a frutto anche nei contesti lavorativi.

La Comunità europea da molti anni ha intrapreso azioni di promozione di politiche di pari opportunità e i primi risultati sono molto interessanti. I programmi per introdurre la diversità hanno aumentato la motivazione del 58% delle aziende, la soddisfazione del cliente (57%) e il miglioramento dell'immagine (69%).

Un'indagine di Mc Kinsey ha portato come risultato che le aziende che vedono nel management team almeno tre donne

hanno performance organizzative e finanziarie migliori. Da questa indagine è emerso che i comportamenti di uomini e donne non sono espressi nello stesso modo, ma che mettere insieme i comportamenti più efficaci delle donne e quelli degli uomini dà risultati migliori.

Se lo stimolo intellettuale e la comunicazione efficiente sono uguali per uomini e donne e negli aspetti di controllo e correzione piuttosto che di presa di decisione sono più efficaci gli uomini, nella presa di decisione partecipata, sull'ispirazione, sulle aspettative e il riconoscimento, sullo sviluppo delle persone e sull'esempio, le donne sono più efficaci. Per una performance aziendale verso l'eccellenza oggi è necessario sviluppare la diversità e la flessibilità per ottimizzare lo sviluppo delle risorse umane, evitare spreco di talenti e creare un ambiente di benessere non solo per rispettare le norme di sicurezza e per prevenire i danni da stress ma anche perché l'attenzione alle persone è un dovere di chi governa l'azienda.

Aidp Promotion, che nasce dall'associazione più antica e prestigiosa per chi opera nelle risorse umane, non poteva non essere a fianco delle aziende in questo percorso di valorizzazione delle differenze di genere anche al fine di assicurare maggiori vantaggi competitivi e di business. Progetto Donna e Cermet hanno dato l'avvio all'attestazione di genere, identificando i parametri che potranno definire un'azienda virtuosa nel percorso di valorizzazione delle performance aziendali. I requisiti scelti e lo schema proposto presentano una struttura simile a quella della certificazione di qualità Iso 9001:2000. L'attestazione di genere con rinnovo triennale e sorveglianza annuale può essere ottenuta tramite l'audit dell'ente certificatore Cermet da parte di aziende già certificate (Iso o Sa8000) o da imprese non certificate.

Aidp Promotion attraverso una rete di esperti di gestione e valutazione porterà le aziende alla condizione ottimale per essere considerata da Cermet idonea a ottenere l'assicurazione di

genere. Le iniziative saranno rivolte al top management e alla direzione del personale per sensibilizzare la valorizzazione di genere attraverso il percorso di attestazione di genere, formazione e consulenza.

L'attestazione di genere è uno strumento di verifica della qualità della gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro, finalizzato al miglioramento del business, alla qualità del prodotto/servizio e alla migliore qualità della vita professionale e personale di donne e uomini. Questa modalità di verifica e miglioramento qualitativo aiuta le aziende a raggiungere non solo l'efficienza dell'organizzazione, ma una reale qualità sostanziale anche dei fattori immateriali come la motivazione, la partecipazione, il coinvolgimento, contribuendo a creare un luogo in cui donne e uomini possono condurre una buona qualità di lavoro e vita personale, presupposti indispensabili alla creatività e alla innovazione. L'attestazione di genere analizza i processi organizzativi e la cultura azien-

dali, gli ambiti aree di lavoro/processi che traggono maggior profitto dall'adozione dell'ottica di genere favorendo anche la individuazione di aree di sviluppo e miglioramento nella gestione delle risorse umane, diventando quindi uno strumento di organizzazione aziendale in ottica di alta qualità.

Possiamo con certezza affermare che essa costituisce anche uno strumento propedeutico alla gestione delle diversità, infatti la diversità di genere non è soltanto la prima diversità ma è trasversale a tutte le altre diversità ed è presente in ogni azienda/ente ed infine operare in qualità può diventare un'azione di prevenzione dello stress correlato (dlgs 81/2008 ed anche monitoraggio continuo attraverso la gestione dei dati disaggregati per genere). Ma soprattutto l'attestazione di genere consentirà di creare un percorso attraverso cui le aziende considereranno in tutti i loro processi aziendali di trattare le persone indipendentemente dalle loro diversità.

* presidente Aidp Promotion