

REGISTRO REGIONALE IMPRESE VIRTUOSE

Quali misure per colmare il Gender Pay Gap?

- Convenzione sull'uguaglianza retributiva n.100 del 1951 - International Labour Organization (ILO)
- Codice Pari Opportunità - D.Lgs. 198/2006
- Quote rosa - Legge Golfo Mosca (2011)
- Gender Equality Strategy 2020-2025
- Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026
- Direttiva UE 2023/970
- Legge Regionale n. 3/2022 - "Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra donne e uomini e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità"

Convenzione sull'uguaglianza retributiva n.100 del 1951 - International Labour Organization (ILO)

Art. 2

Ogni Stato membro dovrà, con mezzi conformi ai metodi in vigore per la fissazione dei tassi di retribuzione, incoraggiare e, nella misura in cui ciò sia compatibile con detti metodi, assicurare la applicazione a tutti i lavoratori del **principio dell'uguaglianza di retribuzione** fra mano d'opera maschile e mano d'opera femminile **per un lavoro di valore uguale** (p. 1).

Codice Pari Opportunità - D.Lgs. 198/2006

Vengono definiti dei **divieti** rispetto a **comportamenti discriminatori**:

- inerenti all'**accesso al lavoro** autonomo, subordinato o qualsiasi altra forma, di qualsiasi settore (art. 27);
- inerenti alla **retribuzione** (a parità di prestazioni richieste) e ai criteri con cui la retribuzione è determinata, che devono essere comuni per uomini e donne (art. 28);
- inerenti agli **avanzamenti di carriera**, all'**assegnazione di mansioni** e all'**attribuzione di qualifiche** (art. 29).

Codice Pari Opportunità - D.Lgs. 198/2006

- Art. 42** Definisce le “azioni positive di genere”, ovvero quelle iniziative destinate a eliminare le barriere che effettivamente ostacolano il raggiungimento delle pari opportunità e che mirano a incentivare l'occupazione femminile e a conseguire una vera e propria uguaglianza tra uomini e donne nel contesto lavorativo
- Art. 46** Obbligo di redigere un rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile per le aziende con più di 50 dipendenti, nel quale viene descritto lo stato delle assunzioni, della formazione professionale, delle promozioni, dei livelli retributivi, dei cambiamenti di qualifica o categoria e di altri fenomeni di mobilità, dell'uso della Cassa integrazione guadagni, dei prepensionamenti, dei pensionamenti, dei licenziamenti e delle effettive retribuzioni.
- Art. 46-bis** Possibilità, per le imprese pubbliche e private, di ottenere una “certificazione della parità di genere”, la quale permette ai datori di lavoro di attestare le politiche da loro adottate per ridurre il divario di genere.
Ogni azienda viene valutata rispetto alle seguenti **sei aree**: cultura e strategia; governance; processi di gestione delle risorse umane (HR); opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda; equità remunerativa per genere; tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Quote rosa - Legge Golfo Mosca (2011)

Viene stabilita una **percentuale minima di donne (il 30%)** da inserire nei Consigli di amministrazione e nei collegi sindacali delle società quotate in borsa e delle società a controllo pubblico.

Gender Equality Strategy 2020-2025

Strategia dell'Unione Europea che si concentra su diversi ambiti, tra cui la violenza e gli stereotipi di genere, la pari distribuzione dei generi nei diversi settori economici e il divario retributivo e pensionistico tra i generi, agendo affinché qualsiasi individuo, in tutta la sua diversità, possa avere pari opportunità di realizzarsi.

Rispetto al **divario retributivo**, l'UE si impegna a ridurlo attraverso il rafforzamento delle misure di trasparenza salariale, la promozione alla partecipazione delle donne in settori ad alta crescita come quelli STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica), il miglioramento delle politiche di conciliazione vita-lavoro e la lotta contro gli stereotipi di genere per mezzo di campagne di sensibilizzazione e iniziative educative.

Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026

La strategia è una delle priorità trasversali del PNRR e si ispira al Gender Equality Strategy 2020-2025 dell'UE.

Lavoro, reddito, competenze, tempo e potere sono le cinque priorità definite dalla strategia, che ha come obiettivi migliorare l'accesso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro, ridurre il GPG, promuovere l'accesso delle donne a percorsi formativi e professionali in ambiti tradizionalmente maschili, favorire politiche che permettano una migliore conciliazione tra vita lavorativa e familiare, e incentivare la presenza femminile nei ruoli decisionali e di leadership.

Rispetto alla **questione specifica del GPG**, le azioni previste dalla strategia includono delle misure che obblighino le aziende a fornire dati dettagliati sulle retribuzioni (suddivisi per genere), degli incentivi per le aziende che dimostrano impegni concreti nella riduzione del divario, la creazione di condizioni favorevoli per l'avvio e lo sviluppo di imprese gestite da donne, e l'offerta di programmi di formazione mirati per aiutare le donne a entrare in settori ben retribuiti e in crescita.

Direttiva UE 2023/970

Impone alle imprese dell'UE, entro il 7 giugno 2026, di divulgare informazioni rispetto alle retribuzioni dei dipendenti (**trasparenza retributiva**), in modo tale da poter denunciare qualsiasi discriminazione diretta o indiretta da parte del datore di lavoro.

Ovviamente “ciò non impedisce ai datori di lavoro di retribuire in modo diverso i lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore sulla base di criteri oggettivi, neutri sotto il profilo del genere e privi di pregiudizi, come le prestazioni e le competenze” (p. 23).

Legge Regionale n. 3/2022 - “Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra donne e uomini e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità”

Art. 1 - Finalità e obiettivi

La legge assegna alla parità retributiva un ruolo chiave per un sistema equo e inclusivo di convivenza civile finalizzato allo sviluppo giusto della società.

La legge si impegna quindi a contrastare i differenziali retributivi e ad attuare interventi volti all'affermazione delle donne nel mondo del lavoro, alla diffusione di una cultura antidiscriminatoria e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Legge Regionale n. 3/2022 - “Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra donne e uomini e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità”

Art. 2 - Azioni per il superamento della differenziazione retributiva basata sul genere

Questo articolo introduce le azioni per il superamento della differenziazione retributiva basata sul genere riconoscendo un sistema di premialità per le imprese che rendono conoscibili i dati relativi alla situazione delle lavoratrici e dei lavoratori (in linea con quanto previsto dall'art. 46 del D.Lgs. 198/2006), promuovendo progetti di sensibilizzazione sulla parità retributiva ed incentivando modelli organizzativi di lavoro paritario e l'incremento dell'occupazione femminile di qualità.

Legge Regionale n. 3/2022 - “Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra donne e uomini e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità”

Art. 3 - Registro regionale delle imprese virtuose in materia retributiva di genere e di pari opportunità nel lavoro

Il Registro è stato istituito al fine di favorire comportamenti virtuosi delle imprese in ordine alla parità retributiva e alle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini.

Le procedure di iscrizione e tutta la modulistica relativa alla tenuta del Registro, sono accessibili dalla pagina dedicata sul sito istituzionale [ClicLavoroVeneto](#) di Veneto Lavoro.

L'istanza di iscrizione può essere presentata in qualsiasi momento.

Registro regionale delle imprese virtuose in materia retributiva di genere e di pari opportunità nel lavoro

La creazione del **Registro regionale delle imprese virtuose** è stata disposta dalla **Legge Regionale n. 3 del 15 febbraio 2022** "Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra donne e uomini e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità".

In linea con quanto stabilito dall'articolo 3 della suddetta Legge, l'obiettivo del Registro è quello di **favorire la messa in atto, da parte delle imprese, di comportamenti virtuosi volti alla parità retributiva e alle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini.**

Al Registro possono iscriversi le **imprese pubbliche e private** con sede legale e operanti sul territorio regionale e i **professionisti e i lavoratori autonomi** iscritti agli ordini professionali e quelli aderenti alle associazioni professionali.

Per iscriversi al Registro delle imprese virtuose collegarsi al link <https://venetolavoro.maggiolicloud.it/PortaleAppalti/it/procedure/codice/E00004> e seguire le indicazioni riportate riportate nella [Guida operativa Registro imprese virtuose](#).

Documentazione

- [Guida operativa Registro imprese virtuose](#)
- [DGR 695-2024_registro imprese virtuose](#)
- [DD n. 76 del 25.10.2024_Vademecum imprese virtuose](#)
- [LEGGE REGIONALE 15 febbraio 2022, n. 3](#)
- [Registro imprese - Tabelle riepilogative](#)
- [REGOLAMENTO REGIONALE 12 maggio 2023, n. 3](#)

Legge Regionale n. 3/2022 - “Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra donne e uomini e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità”

Art. 3 - Registro regionale delle imprese virtuose in materia retributiva di genere e di pari opportunità nel lavoro

Il registro è diviso in 3 sezioni:

- **Sezione A:** per le imprese pubbliche e private con oltre 50 dipendenti con sede legale e operanti sul territorio regionale
- **Sezione B:** per le imprese pubbliche e private fino a 50 dipendenti con sede legale e operanti sul territorio regionale
- **Sezione C:** per i professionisti ed i lavoratori autonomi iscritti agli ordini professionali e quelli aderenti alle associazioni professionali, di cui all'art. 2, co. 7 della L. 4/2013

Legge Regionale n. 3/2022 - “Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra donne e uomini e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità”

Art. 3 - Registro regionale delle imprese virtuose in materia retributiva di genere e di pari opportunità nel lavoro

Imprese pubbliche e private con oltre 50 dipendenti (SEZIONE A):

- Redazione e trasmissione del Rapporto Biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, ai sensi dell'art. 46 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n° 198
- Presentazione di documentazione necessaria per la valutazione* delle seguenti aree:
 - Equità remunerativa per genere
 - Opportunità di crescita ed inclusione in azienda
 - Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro
 - Politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo

*I criteri utilizzati sono di natura qualitativa e quantitativa (i primi misurati in termini di presenza e non presenza, i secondi in termini numerici e percentuali).

Area	Criteri e relative misure adottate
Equità remunerativa per genere	<ul style="list-style-type: none">• erogazione di una retribuzione media annuale priva di differenziali di genere, comprensiva delle relative premialità, fermi restando i diritti relativi alla qualifica professionale e all'anzianità di ciascun lavoratore;• dotazione di mansionario della singola impresa che completi e dettagli quello generico del CCNL;• misure di Total Reward Statement (TRS), che permettono di fornire ai dipendenti un'indicazione chiara ed immediata del reale valore del loro pacchetto retributivo, comprensivo non solo di elementi monetari fissi e variabili, ma anche dei benefit e/o dei servizi di welfare aziendale che l'azienda offre.

Area	Criteri e relative misure adottate
Opportunità di crescita ed inclusione in azienda (realizzazione di almeno una delle misure)	<ul style="list-style-type: none">• Accesso alle attività di formazione e di promozione professionale in analogia proporzione tra personale maschile e femminile, mediante la programmazione ed attuazione di piani formativi e di promozione professionale nei quali sia garantita parità di partecipazione a personale maschile e femminile, da calcolare in base al monte ore per ciascun anno di formazione;• numero di donne in posizione apicale sul totale delle posizioni disponibili, garantendo una percentuale di posizioni apicali attribuite al personale femminile non inferiore al cinquanta per cento della corrispondente percentuale attribuita al personale maschile.

Area	Criteri e relative misure adottate
Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (realizzazione di almeno una delle misure)	<ul style="list-style-type: none">• Istituzione banca ore solidale;• promozione del lavoro agile tramite stipula di accordi ai sensi della normativa statale vigente in materia, con priorità alle richieste di formulate dal personale con figli nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità o dal personale con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 18 della legge 22 maggio 2017, n. 81 (Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato) e s.m.i.;• contributi/convenzioni per asili nido;• servizi di supporto alla genitorialità (es. nido aziendale, stipula di convenzioni con asili prossimi ai luoghi di lavoro, spazio studio, baby sitter a domicilio, ecc...);• concessione di giornate aggiuntive di congedo rispetto alla normativa vigente per i lavoratori padri;• estensione delle disposizioni relative a permessi, congedi e aspettative che fanno riferimento al coniuge anche a convivenze stabili e unioni civili;• accordi sindacali aziendali riguardanti turni e orari favorevoli alla gestione dei figli e di altri familiari bisognosi di assistenza;• concessione di permessi retribuiti per l'assistenza a figli e familiari affetti da patologie gravi, ulteriori rispetto a quelli previsti dalla normativa vigente;• misure di reinserimento post maternità: adozione di strumenti di reinserimento del personale assente per maternità mediante la previsione di specifiche misure per il mantenimento delle competenze e il proseguimento della carriera.

Area	Criteri e relative misure adottate
<p>Politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo (realizzazione di almeno una delle misure). Tutti gli strumenti di conciliazione e flessibilità si intendono fruibili dal personale maschile e femminile.</p>	<ul style="list-style-type: none">• consigliere di fiducia e adozione codice di condotta contro le molestie e discriminazione;• sportello di ascolto psicologico;• mensa aziendale;• asilo aziendale;• attività ricreative e culturali extra lavorative;• ove esistente, il programma di welfare deve considerare le esigenze delle persone di ogni genere di età.

Legge Regionale n. 3/2022 - “Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra donne e uomini e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità”

Art. 3 - Registro regionale delle imprese virtuose in materia retributiva di genere e di pari opportunità nel lavoro

Imprese pubbliche e private fino a 50 dipendenti (SEZIONE B):

- Redazione volontaria e trasmissione del Rapporto Biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, ai sensi dell'art. 46 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n° 198

Legge Regionale n. 3/2022 - “Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra donne e uomini e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità”

Art. 3 - Registro regionale delle imprese virtuose in materia retributiva di genere e di pari opportunità nel lavoro

Professionisti e lavoratori autonomi (Sezione C):

- Presentazione di documentazione necessaria per la valutazione delle seguenti aree:

Aree	Criteri e relative misure adottate
Struttura organizzativa	Attestazione lavoratori dipendenti
Opportunità di crescita ed inclusione in azienda (realizzazione di almeno una delle misure)	<ul style="list-style-type: none">• aver adottato e realizzato azioni formative per la sensibilizzazione e valorizzazione del capitale umano in base alla competenza, esperienza professionale e potenziale;• aver adottato strumenti di reinserimento del personale assente per maternità (ad. es. congedi, permessi); aver adottato moduli lavorativi orari che consentono di conciliare i tempi di vita e lavoro (ad es. smart working, trasformazione rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale nei primi 5 anni di vita del bambino).

Legge Regionale n. 3/2022 - “Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra donne e uomini e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità”

Art. 3 - Registro regionale delle imprese virtuose in materia retributiva di genere e di pari opportunità nel lavoro

DGR n. 784 del 27 giugno 2023

Per perseguire le finalità della Legge Regionale è stato adottato un atto di indirizzo - approvato con DGR n. 784 del 27 giugno 2023 - nei confronti delle strutture e degli enti strumentali regionali e delle società controllate, per inserire nei bandi e negli avvisi pubblici clausole che prevedano:

- l'introduzione di un **sistema di premialità**, anche nell'attribuzione di benefici economici, a favore dei soggetti iscritti nel Registro;
- il **divieto all'iscrizione** o la **cancellazione dal Registro** nei casi di violazione della normativa vigente in materia di pari opportunità e di tutela della maternità e della paternità, nonché per le discriminazioni per molestia o molestia sessuale sui luoghi di lavoro ai sensi dell'articolo 26 del decreto legislativo n. 198 del 2006.

Al di là delle normative e degli incentivi è necessario un vero e proprio cambiamento culturale.

QUALI ASPETTI LE NUOVE GENERAZIONI CONSIDERANO IMPORTANTI NELLA SCELTA DELLA PROPRIA CARRIERA?

- **Scegliere** un'azienda o un settore che valorizzi la diversità e offra programmi di formazione sia per uomini che per donne.
- **Informarsi** sulle **politiche** di parità retributiva e sulle **condizioni di lavoro** delle aziende in cui si andrà a lavorare (es. congedi parentali uguali per entrambi i generi).
- Privilegiare aziende che promuovono la **leadership femminile** e che adottano **politiche di lavoro flessibili** che permettano ad entrambi i generi una maggiore conciliazione vita lavoro.
- Considerare se l'**ambiente lavorativo** scelto rispecchia i propri **valori personali** in termini di rispetto, collaborazione e giustizia sociale.

COME LE AZIENDE POSSONO PROMUOVERE L'EQUITÀ DI GENERE AL DI LÀ DELLE NORMATIVE?

- Invitare a **denunciare** le disuguaglianze e le ingiustizie all'interno dei luoghi di lavoro.
- Essere **consapevoli dei propri pregiudizi** e imparare a riconoscerli, evitando di fare scelte influenzate da questi.
- Ancorare i processi di selezione a specifici **criteri (uguali per tutti)** e non basarsi sull'intuito.
- Promuovere **ambienti di lavoro inclusivi**, dove tutti si sentano valorizzati e rispettati indipendentemente dal genere.
- Informarsi sul tema e promuovere o sostenere **iniziative, eventi o campagne** che promuovono i diritti delle donne e la parità di genere, in modo tale da sensibilizzare la popolazione.
- Essere dei **modelli aziendali positivi di Gender Diversity Management**: mostrare che equità e rispetto sono valori fondamentali all'interno del proprio contesto organizzativo, implementando politiche che garantiscano a uomini e donne pari opportunità, trattamenti equi e condizioni paritarie per lo sviluppo professionale.

**AZIONI E SCELTE QUOTIDIANE
POSSONO CONDURRE AD UN
“CAMBIAMENTO DI PROSPETTIVA”.**



REGIONE DEL VENETO



GRAZIE