



Daniela Bernacchi

Dopo una carriera ventennale nel marketing di importanti multinazionali dell'editoria, dell'entertainment e dell'energia, dal 2007 è entrata nel terzo settore ricoprendo il ruolo di Direttore Generale di due tra le principali organizzazioni non governative italiane (WeWorld e Fondazione Cesvi, di quest'ultima anche Amministratore Delegato) con particolare attenzione ai programmi umanitari e di sviluppo. Fino a marzo 2019 è stata membro del consiglio direttivo di "Alliance2015", network delle più importanti ONG europee impegnate nella promozione degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile in 89 Paesi.

Da settembre 2019 a gennaio 2023 è stata Segretario Generale dell'UN Global Compact Network Italia, network locale del Global Compact delle Nazioni Unite, la più ampia iniziativa strategica al mondo di Corporate Sustainability. Da marzo 2023 ha assunto - sempre per UNGCN Italia - il ruolo di Executive Director.

Nel luglio 2020 è stata eletta Alternate al Chair all'interno del Regional Network Council per Europa Occidentale e Nord America, che coordina 16 Paesi, e UN Global Compact Local Networks, incarico ricoperto fino ad aprile 2022. Nel novembre 2022 è stata nominata consigliere del Consiglio di Amministrazione di Fondazione SNAM.

Ha conseguito una Laurea Magistrale in Lingue, un Diploma Biennale in Discipline Economiche presso l'Università Bocconi e ha frequentato un Corso annuale di Marketing Management presso Anderson Business School University of New Mexico Usa. Nel 2020 ha conseguito un Master in Social Entrepreneurship presso l'Università Cattolica di Milano.

Lavoro e parità di genere: gli esiti del programma di UNGCN Italia «Target Gender Equality»

L'uguaglianza di genere e l'empowerment femminile sul lavoro sono componenti imprescindibili per la realizzazione dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite e la condizione necessaria per un mondo prospero, equo e inclusivo, e in pace. Per questo, **il Global Compact delle Nazioni Unite invita tutte le aziende ad impegnarsi in maniera sempre più audace e incisiva nell'eliminazione del divario di genere.** Il raggiungimento di una piena gender equality è, da un lato, una **responsabilità etica delle imprese**; dall'altro, un **presupposto essenziale per la crescita organizzativa** e la realizzazione di performance aziendali più efficienti e competitive.

Il principio di non discriminazione e pari opportunità sui luoghi di lavoro, che si rispecchia nel principio 6 di UNGC, prima di essere una questione sociale ed economica, è un **tema di diritti umani**, riconosciuto e tutelato sia al livello internazionale, dalla Dichiarazione dell'ILO sui principi e diritti fondamentali del lavoro del 1998 che, al livello nazionale, dall'articolo 37 della Costituzione, dalla legge sulla parità salariale adottata nel 2021 e dall'inserimento del tema come priorità in termini di inclusione sociale nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Nell'ambito della Missione 5 "Inclusione e Coesione" del PNRR, a fine 2021 è stata infatti introdotta la Certificazione della parità di genere, conseguibile su base volontaria da tutte le imprese e finalizzata ad attestare le misure concrete adottate e volte a ridurre i divari su opportunità di crescita, parità salariale a parità di mansioni, gestione delle differenze di genere e tutela della maternità.

Nonostante le prescrizioni legislative nazionali e sovranazionali siano adeguate anche se ulteriormente migliorabili, il divario di genere è ancora oggi ampio, sia in Italia che nel mondo. Secondo il Global Gender Gap Report 2022 del World Economic Forum, al livello globale occorrono ancora 151 anni affinché le donne raggiungano una piena emancipazione e partecipazione economica. Per quanto riguarda il quadro italiano, nel Global Gender Gap Index del WEF **il nostro Paese si colloca al 63° posto nel mondo** e, secondo

l'European Institute for Gender Equality - EIGE, 14° in Europa. Anche i dati Istat relativi al mercato del lavoro in Italia, pubblicati a febbraio 2023, mostrano uno scenario poco favorevole: i tassi di occupazione di uomini e donne (70,1% vs 51,6%) nella fascia di età 18-55 sono ancora distanti, con un **divario di genere pari al 18,5%**. Coerentemente, anche i dati sulla componente della popolazione esclusa dal mercato del lavoro sono a sfavore delle donne: le disoccupate sono il 9,4% (contro il 6,9% degli uomini) e quelle inattive sono il 43% (contro il 24,7% degli uomini).

È in questo scenario che il Network italiano del Global Compact ONU ha implementato, per la prima volta nel 2022, il programma di accelerazione **Target Gender Equality (TGE)**, con l'obiettivo di affiancare le aziende aderenti nel percorso di rafforzamento dell'empowerment femminile ed **accelerare il raggiungimento di una reale equità** all'interno del mondo del lavoro. Nello specifico, il programma è stato pensato per supportare le imprese in tre ambiti: la **definizione dell'ambizione** - ossia stabilire obiettivi e target significativi e, al contempo, realistici; la **progettazione di strategie olistiche** - ovvero analizzare gli ostacoli e i bias esistenti all'interno dell'organizzazione e sviluppare un piano di azione per affrontarli; la **misurazione dei progressi** - ideare quindi un sistema di misurazione e monitoraggio dei KPI stabiliti per ogni obiettivo prefissato.

39 imprese italiane aderenti a UNGC hanno preso parte alla prima edizione italiana di TGE. Di queste, il 70% sono aziende di grandi dimensioni, il 25% PMI e il restante 5% subsidiaries. Inoltre, le realtà imprenditoriali partecipanti operano in diversi settori, tra cui quello energetico e multiutilities, dell'industria e dei trasporti, bancario e finanziario, aerospaziale e dell'automotive, dei servizi medico-sanitari e della GDO. Nell'ambito del programma, durato 9 mesi, le organizzazioni sono state coinvolte in attività di analisi ed assessment della propria performance, workshop formativi, attività di peer-learning e dialogo multi-stakeholder.

Dagli esiti emersi alla conclusione del programma, è stato notato come, nel nostro Paese, **il livello di attenzione e consapevolezza**

del settore privato verso il tema stia aumentando, dato consolidato anche dal numero di aziende (264 a fine aprile) che ha ottenuto la certificazione della parità di genere. Il 60% delle imprese partecipanti a TGE aveva già adottato, prima dell'inizio del percorso, un piano di azione aziendale per la parità di genere e, in seguito agli apprendimenti acquisiti, ha dichiarato di volerlo aggiornare. Allo stesso modo, il restante 40% ha affermato di aver avviato l'identificazione di iniziative ed azioni specifiche da includere in un futuro action plan aziendale. Inoltre, sulla base delle raccomandazioni del programma, il 50% dei partecipanti ha affermato di voler adattare gli obiettivi di genere già prefissati dall'impresa, mentre il 60% ha adottato o revisionato policy interne afferenti ai temi della parità di genere e della non discriminazione, insieme a previsioni di zero tolerance nei confronti degli episodi di violenza di genere sui luoghi di lavoro.

In sintesi, vi è ancora molto da fare nel nostro Paese per raggiungere la piena uguaglianza in termini di accesso al mondo del lavoro e

percorsi di formazione adeguati, parità salariale e percorsi di carriera. Iniziative come Target Gender Equality, insieme a tutte le attività di sensibilizzazione a tema gender promosse dal Global Compact ONU, possono senz'altro contribuire a ridurre i gap esistenti.

Per questo motivo, il Network italiano di UNGC implementerà nel 2023 il secondo round del programma TGE, rivolto alle aziende aderenti all'iniziativa onusiana, con lo scopo di supportarle nel raggiungimento di due obiettivi specifici: potenziare la leadership femminile e contribuire alla riduzione del gender pay gap, garantendo quindi politiche salariali che assicurino pari livelli retributivi per uguali mansioni, a prescindere dal genere. Il percorso di accelerazione prenderà il via a luglio 2023 per concludersi nel mese di febbraio dell'anno successivo e si articolerà in workshop di capacity building e attività di peer-learning; momenti di auto-apprendimento e occasioni di networking e confronto con diversi stakeholder nazionali ed internazionali.



Nota: I dati sopraindicati si riferiscono alla prima edizione italiana del programma di accelerazione Target Gender Equality.

Maggiori informazioni sul percorso di accelerazione sono disponibili sul sito www.globalcompactnetwork.org.

Per approfondimenti sugli esiti della prima edizione italiana, scarica [qui](#) il Report.