



Un gruppo, più competenze, un solo obiettivo:
far crescere persone e imprese!



LARISORSAUMANA
PARITÀ DI GENERE

Relatrice: Direttrice Generale de La Risorsa Umana

Enrica Codeluppi



CULTURA | STRATEGIA

BUONE PRASSI

- Definizione di una Politica per la Parità di Genere che rappresenti i valori aziendali.
- Inserimento della parità di genere nel piano strategico aziendale.
- Obiettivi annuali con KPI monitorati.
- Campagne di sensibilizzazione e formazione sui bias inconsci.

ESEMPI CONCRETI | POSSIBILE APPLICAZIONE INTERNA

- Revisionare tutte le job description per eliminare termini che scoraggiano le candidature femminili.
- Chi si occupa di recruiting segue un corso annuale sui bias di genere nella selezione del personale
- Garanzia di una rappresentanza equilibrata tra relatori e relatrici in occasione di eventi
- Promuovere attivamente il congedo parentale per entrambi i genitori
- Organizzazione di un evento / team Building con tema centrale dedicato alla "Parità di genere"

GOVERNANCE



BUONE PRASSI

- Nomina di un Comitato Guida per la Parità di Genere.
- Reporting periodico alla Direzione.
- Riesame almeno annuale dei KPI.

ESEMPI CONCRETI | POSSIBILE APPLICAZIONE INTERNA

- Creare un Comitato composto da:
 - Rappresentante della Direzione
 - Responsabile HR

A cui si possono aggiungere:

- Responsabile formazione;
- Responsabile marketing e comunicazione
- Rappresentante lavoratori/trici o RLS
- Responsabile sistemi di gestione
- Riunione trimestrale con il top management su esiti del monitoraggio KPI.
- Identifica responsabilità specifiche sui temi Diversity & Inclusion all'interno delle funzioni HR e Governance.
- Costituisci organismi interni dedicati al monitoraggio delle politiche di inclusione e Diversity.



PROCESSI HR INCLUSIVI

BUONE PRASSI:

1

**RECRUITING
INCLUSIVO**

2

LINGUAGGIO NEUTRO

3

**SELEZIONE CON
CRITERI
STANDARDIZZATI**

4

**MONITORAGGIO DELLE
CANDIDATURE PER
GENERE**



PROCESSI HR INCLUSIVI

ESEMPI CONCRETI | POSSIBILE APPLICAZIONE INTERNA

1

CHECKLIST PER OGNI SELEZIONE

- Linguaggio inclusivo nell'annuncio;
- Shortlist composte da candidature bilanciate per genere;
- Scheda di valutazione uguale per tutti i candidati e le candidate;
- Tracciabilità delle decisioni.

2

ADOTTARE SISTEMI DI VALUTAZIONE

basati sulle competenze e monitoraggi statistici sulle progressioni di carriera.

3

PROMUOVERE SHORT LIST

con adeguata rappresentanza di genere nelle selezioni manageriali.



OPPORTUNITÀ DI CRESCITA E INCLUSIONE DELLE DONNE

BUONE PRASSI

- Piani di sviluppo professionale;
- Mentoring;
- Leadership femminile;
- Succession planning inclusivo.

POSSIBILE APPLICAZIONE INTERNA

- Programma annuale di mentoring tra manager senior e giovani professioniste;
- Obiettivo: almeno il **35-40% di donne nei percorsi di successione.**
- Formazione periodica.

EQUITÀ REMUNERATIVA

BUONE PRASSI:

ANALISI PERIODICA

REVISIONE DELLE POLITICHE RETRIBUTIVE

TRASPARENZA SU BONUS E PREMI



EQUITÀ REMUNERATIVA

POSSIBILE APPLICAZIONE INTERNA:

REPORT ANNUALE

- o Gender Pay Gap medio;
- o Confronto retributivo per livello e mansione;
- o Analisi bonus e premi;
- o Piano di azioni correttive.

ESEMPIO

1. Gap retributivo <5% per ruoli equivalenti;
2. Correzione delle differenze non giustificate entro il ciclo retributivo successivo.





TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

BUONE PRASSI

- Smart Working;
- Orari flessibili;
- Programmi di rientro dalla maternità;
- Welfare aziendale.

POSSIBILE APPLICAZIONE INTERNA

- Possibilità di svolgere attività in smart working fino a 2-3 giorni alla settimana.
- Introduzione di una maggiore flessibilità negli orari di ingresso e uscita.
- Estensione del congedo di paternità con giornate aggiuntive a carico dell'azienda, oltre a quanto previsto dalla normativa.
- Integrazione economica del congedo parentale facoltativo, con copertura fino al 100% della retribuzione.
- Introduzione di un colloquio strutturato di rientro a seguito del congedo di maternità.
- Definizione di un piano di reinserimento graduale con verifiche a 30, 60 e 90 giorni dal rientro.
- Previsione di permessi aggiuntivi per esigenze familiari e di cura.
- Potenziamento delle misure di welfare a supporto della famiglia, favorendo l'equilibrio tra vita professionale e privata.
- Introduzione di un contributo economico per i centri estivi destinati ai figli dei dipendenti.
- Maggiore coinvolgimento delle neo-mamme nelle iniziative aziendali durante il periodo di assenza.
- Possibilità di partecipazione a eventi aziendali e momenti di condivisione durante il periodo di congedo.
- Realizzazione periodica di indagini di clima organizzativo per monitorare il benessere delle persone.
- Introduzione di un rimborso per vaccinazioni e prestazioni preventive.
- Attivazione di convenzioni e agevolazioni commerciali (supermercati, servizi e altri esercizi convenzionati).
- Organizzazione di una convention estiva aziendale come occasione di team building e rafforzamento della cultura aziendale.

KPI DA MONITORARE

KPI	Esempio di obiettivo
Presenza femminile nei ruoli manageriali	≥ 35%
Gender Pay Gap	≤ 3%
Promozioni femminili	≥ Peso presenza aziendale
Formazione su inclusione	100% manager
Utilizzo congedo parentale maschile	+10% annuo
Rientro post maternità	≥ 95%
Partecipazione femminile alle assunzioni	≥ 40% candidature finali

COSA APPREZZA L'AUDITOR PDR 125



Oltre alle procedure, gli auditor verificano soprattutto:

- **DATI MISURATI E TREND DI MIGLIORAMENTO**
- **RESPONSABILITÀ CHIARAMENTE ASSEGNATE**
- **EVIDENZE DOCUMENTALI CONCRETE**
- **COINVOLGIMENTO DELLA DIREZIONE**
- **AZIONI CONCRETE E NON SOLO DICHIARAZIONI DI PRINCIPIO**
- **COINVOLGIMENTO, INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE**

COSA APPREZZANO I DIPENDENTI

EQUITÀ NELLE OPPORTUNITÀ DI CARRIERA

- Le promozioni seguono criteri chiari;
- Non esistono favoritismi;
- Donne e uomini hanno le stesse opportunità di crescita;
- Le posizioni di responsabilità sono realmente accessibili a tutti.

Esempio: Pubblicazione interna delle vacancy e delle opportunità di crescita, con candidatura aperta a tutte le persone interessate.

Effetto percepito: Trasparenza e meritocrazia.

FLESSIBILITÀ ORGANIZZATIVA

- Smart Working;
- Orario flessibile;
- Banca ore;
- Permessi aggiuntivi per esigenze familiari;
- Possibilità di lavorare per obiettivi.

Effetto percepito: Aumento della fiducia e riduzione dello stress.

GENITORIALITÀ SUPPORTATA

I/Le dipendenti apprezzano molto:

- Sostegno durante maternità e paternità;
- Programmi di rientro;
- Incontri con HR prima e dopo il congedo;
- Tutela della carriera durante l'assenza.

Migliore esempio: Programma di reinserimento genitoriale, affiancamento nei primi mesi di rientro e formazione di aggiornamento dopo periodi di assenza lunghi.

COSA APPREZZANO I DIPENDENTI

ASCOLTO ATTIVO

Le persone percepiscono valore quando l'azienda:

- Svolge survey di clima;
- Raccoglie suggerimenti;
- Gestisce segnalazioni e reclami;
- Restituisce feedback sui risultati.

Non basta ascoltare. Occorre dimostrare che dal feedback nascono azioni concrete.

BENESSERE E INCLUSIONE QUOTIDIANA

Le persone apprezzano molto più:

- Manager inclusivi;
- Riunioni rispettose;
- Linguaggio corretto;
- Equilibrio dei carichi di lavoro;

Piuttosto che slogan o campagne di comunicazione.

COSA APPREZZANO CLIENTI E FORNITORI

CLIENTI

Sempre più clienti, soprattutto corporate, valutano:

Coerenza tra valori dichiarati e comportamenti

Apprezzano aziende che:

- Pubblicano indicatori ESG;
- Rendicontano risultati di inclusione;
- Hanno ottenuto la certificazione PdR 125;
- Coinvolgono la filiera sui temi della sostenibilità.

Messaggio percepito: "Questa azienda è affidabile e moderna."

Diversità dei team

Molti clienti riconoscono che team più diversificati:

- Comprendono meglio i bisogni del mercato;
- Sono più innovativi;
- Gestiscono meglio il cambiamento.

FORNITORI

I fornitori valorizzano:

- Criteri di qualifica chiari;
- Pari opportunità negli affidamenti;
- Procedure trasparenti;
- Relazioni basate su meritocrazia e rispetto.

Un numero crescente di grandi aziende inserisce inoltre requisiti ESG e D&I nelle valutazioni dei partner.

COSA APPREZZANO INVESTITORI E STAKEHOLDER FINANZIARI

DATI E RISULTATI PIÙ CHE LE DICHIARAZIONI.

Valutano ad esempio:

- Percentuale di donne manager;
- Gender Pay Gap;
- Retention femminile;
- Turnover;
- Presenza nei ruoli di governance.

Capacità di gestione del rischio: Una buona gestione della parità di genere viene percepita come indicatore di:

- Governance matura;
- Minore rischio reputazionale;
- Maggiore sostenibilità nel lungo periodo.

LE 5 INIZIATIVE AD ALTO IMPATTO TRASVERSALE

Se dovessi individuare le pratiche che soddisfano contemporaneamente auditor, dipendenti e stakeholder, sarebbero:

01

**TRASPARENZA DELLE
OPPORTUNITÀ DI CARRIERA**

02

**SMART WORKING E
FLESSIBILITÀ ORGANIZZATIVA**

03

**MONITORAGGIO E RIDUZIONE
DEL GENDER PAY GAP**

04

**PROGRAMMI DI MENTORING E SVILUPPO
DELLA LEADERSHIP FEMMINILE**

05

**SUPPORTO CONCRETO ALLA GENITORIALITÀ E
AL RIENTRO DALLA MATERNITÀ/PATERNITÀ**

❏ Queste pratiche producono il miglior equilibrio tra conformità PdR 125, clima aziendale, attrazione dei talenti e reputazione verso clienti e investitori.



Un gruppo, più competenze,
un solo obiettivo:
far crescere persone
e imprese!



LARISORSAUMANA
PARITÀ DI GENERE

Via Carlo Marx, 95 – Carpi (MO) – 41012

www.certificazioneparitadigenere.com
contatti@certificazioneparitadigenere.it
059 642217