



INCLUSIONE ED EQUITÀ *NON* SONO STORYTELLING

ALICE PALUMBO
CO-CEO ASB\COMUNICAZIONE

22 SETTEMBRE 2023
LA CERTIFICAZIONE
DI PARITÀ DI GENERE

PROGETTAZIONE DEL CAMBIAMENTO

FASCE DI CLASSIFICAZIONE DELLE ORGANIZZAZIONI

FASCIA	CLUSTER	NUMERO ADDETTI/E
1	MICRO	1-9
2	PICCOLA	10-49
3	MEDIA	50-249
4	GRANDE	250 e oltre

6 AREE _ 33 INDICATORI

A) CULTURA E STRATEGIA

15% - 7 indicatori (qualitativi).

B) GOVERNANCE

15% - 5 indicatori (4 qualitativi e 1 quantitativo).

C) PROCESSI HR

10% - 6 indicatori (qualitativi).

D) OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA

20% - 7 indicatori (quantitativi).

E) EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE

20% - 3 indicatori (quantitativi).

F) TUTELA GENITORIALE E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

20% - 5 indicatori (3 qualitativi e 2 quantitativi).

A) CULTURA E STRATEGIA

INDICATORE:

1. Formazione e implementazione di un piano strategico che possa **favorire** e **sostenere** lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e preveda valori aziendali coerenti con una **cultura inclusiva**.

Tipologia indicatore:

Qualitativo

Modalità di misurazione:

SI/NO

Fonte:

Interna

Punti:

20

A) CULTURA E STRATEGIA _ PIANO STRATEGICO

N.	TEMI	RESPONSABILE	PROCESSI aziendali correlati ai temi relativi alla parità di genere	PUNTI DI FORZA (AZIONI GIÀ IN ESSERE)	PUNTI DI DEBOLEZZA	OBIETTIVI	MONITORAGGIO	AZIONI DECISE PER COLMARE IL GAP
1	SELEZIONE ED ASSUNZIONE	Alice Palumbo, MENTORI	RISORSE UMANE	Il benchmark di settore mostra che la nostra azienda ha una presenza di donne superiore.	L'area ICT è 100% maschile, a differenza delle altre, anche perché sono meno le professioniste attive sulle discipline STEM.	Aiutare le persone a ottenere successo nei loro ruoli incentivando una comunicazione aperta e in continuo dialogo, affrontando esigenze e necessità specifiche, incoraggiando comportamenti inclusivi.	Teniamo monitorato il numero di persone che esprimono interesse nel lavorare per la nostra organizzazione, il numero di offerte effettuate rispetto al numero di accettazioni e i motivi della non accettazione nonché l'efficacia delle strategie, delle fonti, dei canali.	Form sul sito asborsoni.com/it/lavora-con-noi che invia mail automatica a HR senza campi che identifichino il genere per prima scrematura. Mansionario con linguaggio neutro. Codice etico. Questionario per i candidati a seguito di colloqui per verifica.
2	GESTIONE DELLA CARRIERA	Alice Palumbo, MENTORI	RISORSE UMANE	Il numero contenuto ci permette sia momenti formativi sia di confronto: approcci formali e informali come affiancamento, mentoring, incarichi temporanei e missioni individuali, di gruppo e sul posto di lavoro, in presenza e online.	Lo stesso numero ridotto del team e la proprietà operativa in azienda possono essere un limite sulla possibilità di raggiungere ruoli apicali.	Aiutare le persone a ottenere successo nei loro ruoli incentivando una comunicazione aperta e in continuo dialogo, affrontando esigenze e necessità specifiche, incoraggiando comportamenti inclusivi.	File di analisi degli avanzamenti di livello e dei momenti formativi, colloqui e analisi dei risultati dei questionari.	Percorsi personalizzati.
3	EQUITÀ SALARIALE	Alice Palumbo	RISORSE UMANE	Vengono valorizzate le prestazioni individuali, di gruppo e dell'organizzazione al fine di raggiungere sempre nuovi obiettivi.	Gli andamenti di mercato influiscono sulle politiche di incentivazione, certo queste non sono legate al genere.	Politiche di remunerazione imparziali, eque e trasparenti.	File di analisi delle remunerazioni.	Condivisione dei dati aggregati in maniera trasparente.
4	GENITORIALITÀ, CURA	Alice Palumbo	RISORSE UMANE	La struttura è flessibile e digitalizzata, si può accedere all'home working senza inficiare sui risultati.	Alcune funzioni non hanno figura di back up, in particolare l'ICT.	Flessibilità sulla costruzione di misure personalizzate.	Colloqui, questionario.	Home-working quando necessario.
5	CONCILIAMENTO DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)	Alice Palumbo	RISORSE UMANE	La struttura è flessibile e digitalizzata, si può accedere all'home working senza inficiare sui risultati. Il part time è favorito per i caregiver.	Alcune funzioni non hanno figura di back up, in particolare l'ICT.	Flessibilità sulla costruzione di misure personalizzate.	Colloqui, questionario.	Home-working quando necessario, riunioni fissate coerentemente con gli orari e le presenze, progetto per congedi in progress.
6	PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE E DIGITALE SUI LUOGHI DI LAVORO	Alice Palumbo, MENTORI	RISORSE UMANE	Un clima disteso.	Che venga percepito come mancanza di fiducia	Favorire un senso di connessione e rispetto reciproco.	Colloqui, questionario.	Spazio di segnalazione digitale anonima, formazione.

A) CULTURA E STRATEGIA

S

PUNTI DI FORZA

Valori interni allineati anche in termine di D&I, gender equity

O

OPPORTUNITÀ

Contribuire in attività che incentivano le materie STEM

Reputazione in termini di D&I generali (quindi anche gender) positiva

PUNTI DI DEBOLEZZA

Area ICT 100% maschile

Percezione neutra del trattamento salariale nonostante benchmark di settore

W

MINACCE

YOLO Economy

T

A) CULTURA E STRATEGIA _ PIANO D'AZIONE

Processo	Elemento di rischio	Identificazione e del rischio	R/O	P	D	R	Lev.	Actual status	Trattamento - Action	Resp.	Risorse	Come valutare i risultati	Data chiusura prevista	P	D	R	Lev.	Status	Data follow up
SELEZIONE ED ASSUNZIONE	BIAS	Discriminazione in entrata	R	2	2	4	B	Mansionario linguaggio neutro, poche aree omogenee per genere	Form per candidatura ad hoc, sostegno a progetti STEM	DIR, MENT	Già a budget (costi interni)	Colloqui e questionari	31/12/22	1	1	1	B	Fatto	31/07/23
SELEZIONE ED ASSUNZIONE	Reputazione	Percezione di ASB\ rispetto ai temi di D&I oltre che gender equity	R	1	1	1	B	Percezione positiva	Questionari di monitoraggio	DIR, MENT	Già a budget (costi interni + psicologa del lavoro per questionari)	Questionari clienti	31/12/22	0	0	0	B	Fatto	31/07/23
GESTIONE DELLA CARRIERA	Inserimento	Stress	R	2	2	4	B	Piani di inserimento	Sistema di mentoring	DIR, MENT	Già a budget (costi interni + psicologa del lavoro per questionari)	Colloqui e questionari	31/12/22	1	1	1	B	Fatto	31/07/23
GESTIONE DELLA CARRIERA	Fedeltà	Allineamento valoriale	O	1	1	1	B	Formazione	Corsi	DIR, MENT	Già a budget (costi interni + psicologa del lavoro per questionari)	Colloqui e questionari	31/12/22	0	0	0	B	Fatto	31/07/23
GESTIONE DELLA CARRIERA	Molestie	Molestie	O	1	1	1	B	DVR parzialmente aggiornato	DVR in aggiornamento	DIR, fornitore esterno	Già a budget	Ascolto	31/12/22	1	1	1	B	Continuo controllo	sempre
EQUITÀ SALARIALE	Licenziamenti	Insoddisfazione	R	2	2	4	B	Equità	Benefit	DIR	Già a budget (costi interni + psicologa del lavoro per contenuti questionari)	Colloqui e questionari	31/12/22	0	0	0	B	Continuo controllo	sempre
EQUITÀ SALARIALE	Engagement	Valorizzazione dello status	O	1	1	1	B	Benchmark di settore	Premialità	DIR	Già a budget (costi interni)	ROI social	31/12/22	0	0	0	B	Continuo controllo	sempre

A) CULTURA E STRATEGIA _ PIANO D'AZIONE

Processo	Elemento di rischio	Identificazioni e del rischio	R/O	RISCHIO INIZIALE					Actual status	Trattamento - Action	Resp.	Risorse	Come valutare i risultati	Data chiusura prevista	RISCHIO FINALE				Status	Data follow up
				P	D	R	Lev.	P							D	R	Lev.			
GENITORIALITÀ E CURA	Isolamento	Eccesso homeworking	R	2	2	4	B	Personalizzazione	Almeno un giorno in ufficio	DIR, MENT	Già a budget (costi interni + psicologia del lavoro per contenuti questionari)	Omogeneità dei gruppi di lavoro (presenze f/m)	31/12/22	1	1	1	B	Fatto	31/07/23	
GENITORIALITÀ E CURA	Congedo di maternità	Supplenza	O	1	1	1	B	Introduzione nuove persone	Contaminazione	DIR, MENT	Già a budget (costi interni + psicologia del lavoro per contenuti questionari)	Feedback questionari	31/12/22	0	0	0	B	Fatto	31/07/23	
CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO	Organizzazione	Consegne	R	2	2	4	B	Approvazione di tutte le richieste pervenute	Progress che tiene conto dei benefit di ciascuno	DIR, MENT	Già a budget (costi interni + psicologia del lavoro per contenuti questionari)	Feedback questionari	31/12/22	1	1	1	B	Fatto	31/07/23	
CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO	Benessere	Valorizzazione dello status	O	1	1	1	B	Approvazione di tutte le richieste pervenute	Piano di comunicazione interna	DIR, MENT	Già a budget (costi interni + psicologia del lavoro per contenuti questionari)	Feedback questionario formazione	31/12/22	0	0	0	B	Fatto	31/07/23	
ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO	Malinterpretazione	Incomprensioni interne	R	2	2	4	B	Linguaggio colorito in scambi tra colleghi	Formazione	DIR, MENT	Già a budget (costi interni)	Rischi su DVR	31/12/22	0	0	0	B	Programmato	31/07/23	
ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO	Apertura al dialogo		O	1	1	1	B	Confronto continuo	Riunioni, form di segnalazione anonimo (implementare invio anche referente DEI)	DIR, MENT	Già a budget (costi interni + psicologia del lavoro per contenuti questionari)	Colloqui e questionari	31/12/22	1	1	1	B	Fatto	31/07/23	
ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE	Promozione cultura della diversità e dell'equità	pinkwashing	O	1	1	1	B	Piano dedicato		DIR, AREA PR & CONTENT	Già a budget (costi interni + campagne)	Web	31/12/22	0	0	0	B	Fatto	31/07/23	

B) GOVERNANCE

INDICATORE:

1. Definizione nella **governance** dell'organizzazione di un presidio (comitato, unità o funzione, ruolo organizzativo, ecc.) volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione.

NOTA: Il tipo di presidio per la gestione e monitoraggio dei temi di genere può variare in relazione alla dimensione e alla complessità dell'organizzazione. Per le organizzazioni di fascia dimensionale 1 è ipotizzabile un presidio di base.

Tipologia indicatore:

Qualitativo

Modalità di misurazione:

SI/NO

Fonte:

Interna

Punti:

25

B) GOVERNANCE

INDICATORE:

5. Presenza di esponenti del sesso **meno rappresentato** nell'organo amministrativo e di controllo della organizzazione.

Tipologia indicatore:

Quantitativo

Modalità di misurazione:

Numero assoluto delle quote di genere rispetto a requisiti normativi di riferimento o pari comunque a $\frac{1}{3}$ della composizione complessiva del consiglio di amministrazione

Fonte:

Normativa vigente o Regolamentazione interna

Punti:

20

C) PROCESSI HR

INDICATORE:

1. Definizione di processi di **gestione** e **sviluppo** delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, on-boarding neutrali, valutazioni prestazioni

Tipologia indicatore:

Qualitativo

Modalità di misurazione:

SI/NO

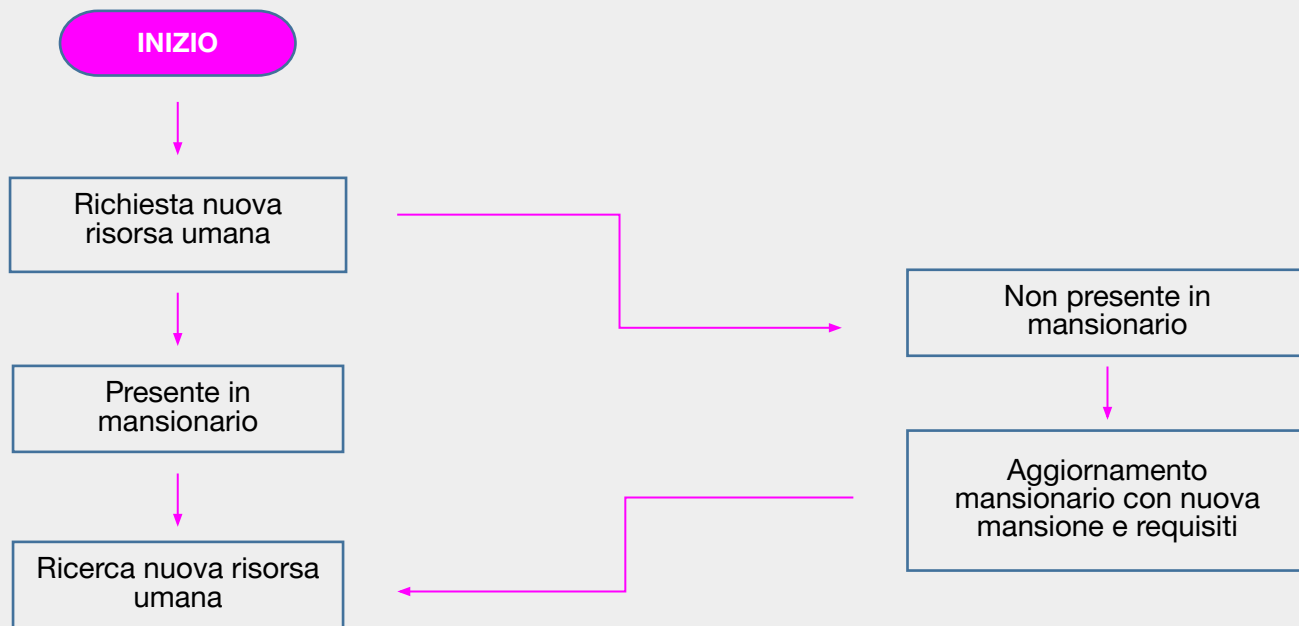
Fonte:

Interna

Punti:

25

C) PROCESSI HR _ MAPPATURA



C) PROCESSI HR _ MAPPATURA

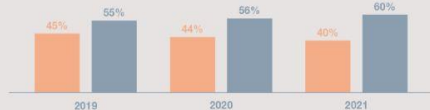
PUNTO	DESCRIZIONE	FREQUENZA	ADDETTO	SUPERVISIONE	REGISTRAZIONE/ EVIDENZA
RIS1	La richiesta di una nuova risorsa umana viene fatta dal Mentore di area e viene inviata alla Direzione per verifica e approvazione. La richiesta deve prevedere l'indicazione dei requisiti della figura ricercata, partendo dal mansionario presente in azienda. Se la figura ricercata non è prevista da mansionario, prima di fare la richiesta la Direzione dovrà stabilire i requisiti necessari e quindi procedere con l'aggiornamento del mansionario (con l'adozione di un linguaggio neutro).	Al bisogno	Addetto risorse umane	Direzione	Email Elenco mansioni
RIS2	Prima di procedere alla ricerca, l'addetto alle risorse umane (dopo aver valutato eventuali spostamenti di area interna con esito negativo) effettuata un controllo per stabilire i gruppi demograficamente sottorappresentati, essi avranno la priorità sin dalla prima ricerca. L'addetto alle risorse umane procede con la ricerca tramite uno o più dei seguenti canali, utilizzando un linguaggio inclusivo: - ricerca diretta (annunci su siti, passaparola, centri per l'impiego, università) - consultazione CV archiviati pervenuti tramite form del sito anti bias discriminatori (invio volontario).	Entro 6 giorni dalla richiesta	Addetto risorse umane	Direzione	Email Elenco mansioni

C) PROCESSI HR _ MAPPATURA

COMPOSIZIONE TEAM

M
F

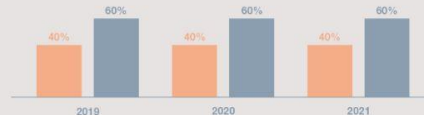
organizzazione generale



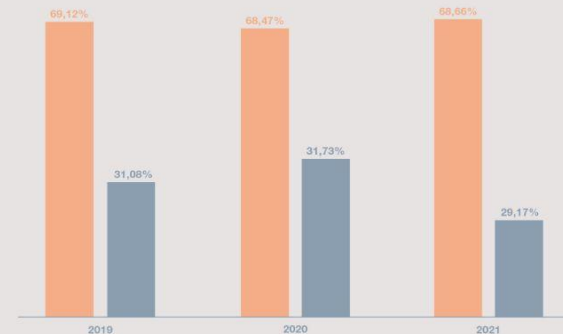
amministratori



prima linea



occupati nel settore informazione e comunicazione classe j



Confronto dati ISTAT (Estratti il 23 giugno 2022)

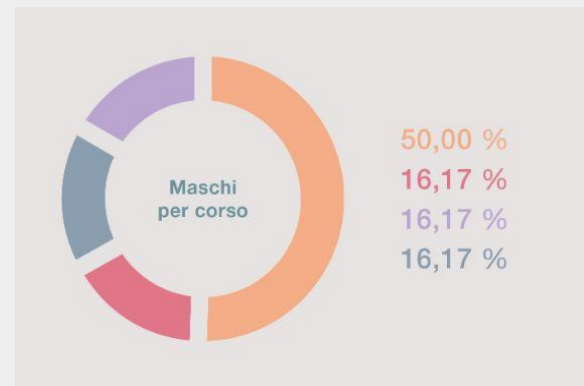
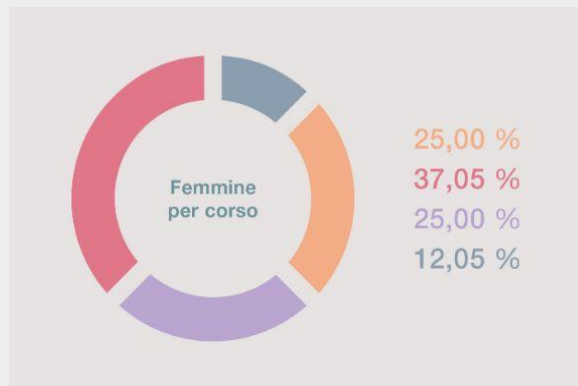
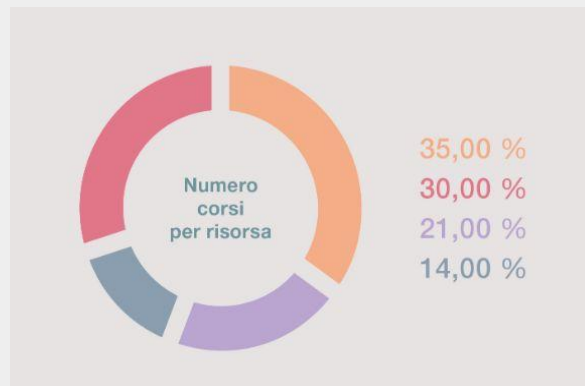
C) PROCESSI HR

**In che misura sono soddisfatt*
delle iniziative di formazione/sviluppo a me destinate?**

C) PROCESSI HR

In quale/i area/e
mi piacerebbe ricevere formazione/training?

C) PROCESSI HR



Corsi formativi effettuati

A RESEARCH TRAINING SEMINARS

B IL MODELLO LEAN E LA RIPROGETTAZIONE DEI FLUSSI DI LAVORO

C CULTURA E ORIENTAMENTO A NUOVI MERCATI

D NUOVE STRATEGIE COMMERCIALI ORIENTATE ALLA GLOBALIZZAZIONE

E DIVERSITY & INCLUSION

F EQUITÀ DI GENERE

numero 2 corsi frequentati

numero 3 corsi frequentati

numero 4 corsi frequentati

numero 5 corsi frequentati

C) PROCESSI HR

INDICATORE:

6. Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ad episodi di **molestie** e **mobbing**.

Tipologia indicatore:

Qualitativo

Modalità di misurazione:

SI/NO

Fonte:

Interna

Punti:

10

C) PROCESSI HR



The screenshot shows the ASBA website's reporting page. At the top left is the ASBA logo. A navigation menu at the top right includes links for Home, Who, Work, Solutions, Blog, and Contacts. The main heading is "Segnalazioni". Below it is a paragraph explaining the reporting process. A text input field is labeled "Messaggio *". At the bottom left is a "logout" button, and at the bottom right is a dark "invia" button.

ASBA

Home Who Work Solutions Blog Contacts

Segnalazioni

Garantire un ambiente di lavoro sicuro per tutte le risorse, per noi, è essenziale. Se sei a conoscenza o hai subito un comportamento inappropriato – che sia molestia, mobbing, discriminazione – questo è un luogo protetto e completamente anonimo dove esprimersi liberamente. Una volta ricevuta la segnalazione sarà nostra cura analizzare la situazione e valutare provvedimenti.

Messaggio *

logout invia

D) **OPPORTUNITÀ** DI CRESCITA ED INCLUSIONE **DELLE DONNE IN AZIENDA**

INDICATORE:

1. Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico*

NOTA: Considerare nel calcolo le varie altre forme di collaborazione.

*INDICATORE APPLICABILE SOLO ALLE ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 1 E 2

Tipologia indicatore:

Quantitativo

Modalità di misurazione:

Il KPI si considera raggiunto quanto si registra una differenza almeno pari a +10 punti percentuali rispetto al valore del biennio precedente fino al raggiungimento della parità.

Fonte:

Interna

Punti:

25

D) **OPPORTUNITÀ** DI CRESCITA ED INCLUSIONE **DELLE DONNE IN AZIENDA**

INDICATORE:

2. Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico rispetto al benchmark dell'industria di riferimento*

NOTA: Considerare nel calcolo le varie altre forme di collaborazione.

*INDICATORE APPLICABILE SOLO ALLE ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 1 E 2

Tipologia indicatore:

Quantitativo

Modalità di misurazione:

Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti percentuali rispetto al valore medio dell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità.

NOTA La fonte dati da utilizzare per quantificare % è quella rispetto al codice ATECO, in particolare fare riferimento al codice ATECO più disaggregato.

Fonte:

ISTAT, Rilevazione sulle Forze di lavoro

Punti:

25

D) OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA

Lavora con noi

In linea con la nostra policy su Diversity, Inclusion & Gender Equity abbiamo definito processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione. Il processo di reclutamento per noi non fa distinzione di genere. La prima selezione è uno degli step chiave e per assicurare la valutazione equa dei profili dei candidat* il sistema invierà una mail al responsabile interno non riportando alcune indicazioni personali del singolo (nome, email e quanto possa essere riconducibile al genere). Così da non perpetrare bias.

Cognome*

Email

Telefono*

Luogo di domicilio*

Livello di istruzione*

Lingua madre*

Seconda lingua*

Grado di preparazione*

Per quale area ti candidi?*

Anni totali di esperienza (nell'area in cui ti candidi)*

Svolgi attualmente questa professione?*

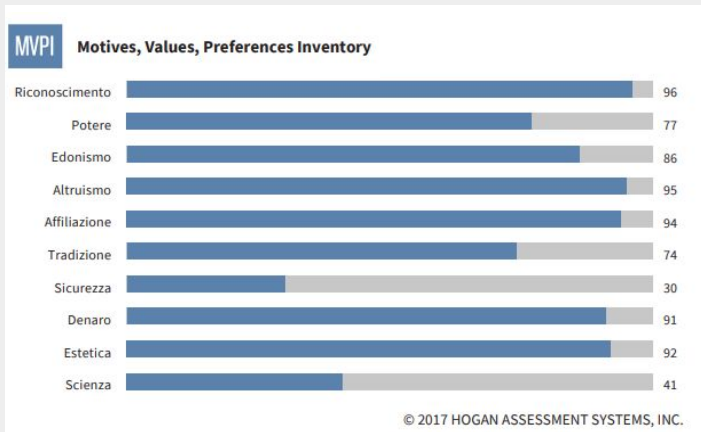
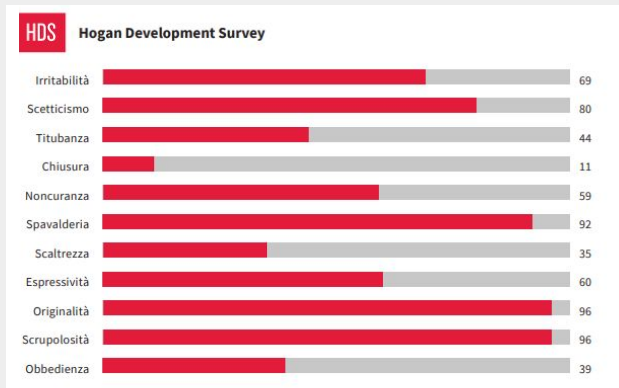
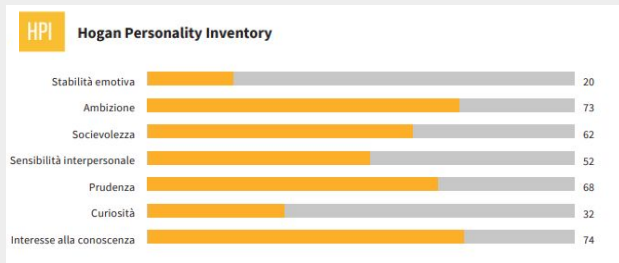
 SI NO

Skills*

D) **OPPORTUNITÀ** DI CRESCITA ED INCLUSIONE **DELLE DONNE IN AZIENDA**

Sulla base dell'annuncio e del colloquio con l'intervistatore/intervistatrice pensi che l'azienda discrimini alcune candidature sulla base di genere, età, orientamento, formazione e cultura?

D) OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA



E) **EQUITÀ REMUNERATIVA** PER GENERE

INDICATORE:

1. Percentuale di **differenza retributiva** per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze.

NOTA Sono da escludere dal computo le corresponsioni legate a maggiori o diverse prestazioni (es. straordinario, indennità e rimborsi vari).

Tipologia indicatore:

Quantitativo

Modalità di misurazione:

Il KPI viene considerato raggiunto quando il delta tra retribuzione media maschile e femminile a parità di mansione/ ruolo è inferiore al 10% e come per ogni indicatore decrescente negli anni successivi

Fonte:

Interna

Punti:

40

F) TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

INDICATORE:

2. Presenza di policy, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/ paternità **e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa** (congedo di paternità oltre il CCNL, procedure/attività per il back to work, coaching, part-time reversibile, smart working, asilo nido aziendale, programmi di engagement, su base volontaria, durante il congedo di maternità).

Tipologia indicatore:

Qualitativo

Modalità di misurazione:

SI/NO

Fonte:

Interna

Punti:

35

NUOVO

MINDSET AZIENDALE