



TARGET  
GENDER  
EQUALITY



Global Compact  
Network Italia

# TARGET GENDER EQUALITY

Esiti della seconda  
edizione italiana  
2023/2024



Con il supporto di



# INDICE

Introduzione	3
Target Gender Equality, un'iniziativa di impatto globale	5
Il programma Target Gender Equality	6
L'Acceleratore TGE: un percorso di implementazione dei WEPs	7
I risultati dei 4 round globali	9
Il percorso Target Gender Equality al livello nazionale	11
TGE: la seconda edizione italiana	16
I risultati della seconda edizione italiana	20
La prossima edizione italiana di Target Gender Equality 2024/2025	24



# INTRODUZIONE

La parità di genere si riferisce, secondo la definizione fornita da UN Women, al riconoscimento di pari diritti, responsabilità e opportunità per donne e uomini, ragazze e ragazzi. Nella medesima ottica, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro aggiunge l'espressione "in ogni ambito della vita", a ricomprendere quali dimensioni fondamentali in cui si esercita anche il luogo di lavoro, il mercato e la comunità.

La parità di genere rappresenta, infatti, oltre che un diritto umano fondamentale, anche la condizione necessaria per un mondo prospero, sostenibile e in pace. Ciò è riconosciuto dall'**Obiettivo 5 dell'Agenda 2030**, secondo il quale "garantire alle donne e alle ragazze parità di accesso all'istruzione, alle cure mediche, a un lavoro dignitoso, così come la rappresentanza nei processi decisionali, politici ed economici, promuoverà economie sostenibili, di cui potranno beneficiare le società e l'umanità intera".

Ciononostante, ad oggi nessun Paese può affermare di avere raggiunto tale obiettivo. Nel 2024, permangono sfide e crisi globali, dagli esiti della pandemia COVID-19, alla crisi climatica e geopolitica, che ostacolano e rallentano l'avanzamento dell'equità di genere. Il World Economic Forum stima che occorrano ancora **169 anni** perché le donne raggiungano l'emancipazione e la piena **partecipazione economica**, mentre restano 131 anni per la chiusura del *gender gap* al livello globale.

Il settore privato riveste un ruolo chiave sul tema: nel 2020, per rispondere a queste sfide, il Global Compact delle Nazioni Unite (UNGC) ha lanciato il programma **Target Gender Equality (TGE)**, al fine di accompagnare le aziende in un percorso di implementazione dei *Women's Empowerment Principles* (WEPs). Da 4 anni, le imprese partecipanti a TGE hanno l'opportunità di rafforzare il proprio contributo all'**Obiettivo 5.5**, che invita ad una maggiore **partecipazione, rappresentanza e leadership femminile in azienda**, nonché all'**Obiettivo 8.5**, relativo alla **chiusura del divario salariale di genere**.

L'Acceleratore, giunto alla sua quarta edizione globale, viene implementato in sinergia con i Network Locali, che hanno il potenziale di coinvolgere il maggior numero di attori business sui territori per aumentare la loro ambizione e l'impatto sulle politiche di genere.



*“La disuguaglianza di genere è una questione di potere. Dobbiamo parificare il potere in 3 modi: aumentando l'istruzione, il reddito e l'occupazione di donne e ragazze; promuovendo la loro piena partecipazione e leadership nella scienza e tecnologia; creando un ambiente digitale sicuro per tutti.”*

**António Guterres**, Segretario Generale delle Nazioni Unite



*“Il business case è chiaro: le organizzazioni con un maggiore numero di donne in posizioni di leadership performano meglio rispetto a quelle che presentano vertici aziendali meno diversificati e inclusivi; tuttavia, le donne rimangono sottorappresentate a tutti i livelli di management. Per chiudere il gender gap, UN Global Compact ha lanciato Target Gender Equality, un programma di accelerazione che supporta il settore privato nel definire e raggiungere obiettivi ambiziosi. Le aziende partecipanti possono non solo accedere ai dati, trend e ricerche più recenti, ma unirsi ad un network di partner che lavorano congiuntamente contro le barriere strutturali sulla parità di genere, coinvolgendo dai vertici alle catene di fornitura, sino a raggiungere le comunità in cui le imprese operano.”*

**Sanda Ojiambo**, Assistant Secretary General and CEO, United Nations Global Compact





# TARGET GENDER EQUALITY, UN'INIZIATIVA DI IMPATTO GLOBALE

**600+**

aziende  
partecipanti al  
livello globale

**41+**

Paesi hanno  
implementato  
TGE nel 2023

**1.800+**

individui  
partecipanti

**34**

aziende  
italiane  
coinvolte







# IL PROGRAMMA TARGET GENDER EQUALITY

L'Acceleratore *Target Gender Equality* guida le aziende verso l'*empowerment* femminile nel settore privato, fornendo un supporto nel cogliere le opportunità della *gender equality* e nell'assumersi responsabilità sul tema.

Giunto al suo quarto *round* nel 2023, il programma prevede un percorso di **9 mesi**, in cui le imprese partecipanti sono coinvolte in attività di analisi della propria performance, workshop formativi, attività di *peer-learning*, sessioni Q&A con esperti e dialogo multi-stakeholder. Le aziende hanno l'opportunità di definire **obiettivi ambiziosi** per la parità di genere, con particolare riferimento alla *leadership* e alla rappresentanza, e di sviluppare i relativi **piani d'azione** per implementarli e monitorarli.

Partecipano all'Accelerator **due referenti per azienda**, che prendono parte alle attività operative, insieme ad una figura di **Ambassador**, che supporta l'impegno dell'impresa e garantisce l'integrazione dei piani di azione all'interno delle strategie.

 <p><b>Analisi e monitoraggio della performance, tramite l'utilizzo del WEPs Tool</b></p>	 <p><b>Workshop formativi e dialogo peer-to-peer al livello locale, gestiti dal Network Italiano</b></p>
 <p><b>Sessioni globali live Q&amp;A di approfondimento con esperti</b></p>	 <p><b>Percorsi di apprendimento individuale on demand tramite il percorso TGE sull'Academy</b></p>

L'obiettivo finale dell'Acceleratore riguarda il supporto al settore privato nel raggiungimento degli **Obiettivi dell'Agenda 2030**, con riferimento particolare a:

**5 PARITÀ DI GENERE**



### OBIETTIVO 5.5

Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di *leadership* ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica.

**8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA**



### OBIETTIVO 8.5

Garantire entro il 2030 un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore.

# L'ACCELERATORE TGE: UN PERCORSO DI IMPLEMENTAZIONE DEI WEPs

## I WEPs

I **Women's Empowerment Principles** (WEPs), presentati nel **2010** dal Global Compact delle Nazioni Unite e da UN Women, comprendono 7 principi ispirati a reali pratiche aziendali e volti a promuovere una condizione paritaria per le donne nel mondo del lavoro.

I WEPs hanno l'obiettivo di consolidare la posizione delle donne in azienda e costituiscono un *framework* di riferimento sia nella definizione delle strategie e politiche interne, che nei rapporti con gli stakeholder.



Alla data di marzo 2024, più di **9.400 CEO** hanno firmato i WEPs al livello globale, di cui oltre **115 in Italia**.

## I 7 principi:

1. Stabilire una **cultura aziendale e un management** che mirano alla parità tra uomini e donne
2. Promuovere il **trattamento equo** di uomini e donne nel mondo del lavoro - mantenimento e promozione dei Diritti Umani e della non discriminazione
3. **Garantire la salute, la sicurezza ed il benessere psicofisico** di tutti i lavoratori e le lavoratrici durante la loro attività
4. Promuovere la **formazione personale e professionale**, nonché sostenere le donne nell'ambito della loro carriera
5. Incentivare le **attività imprenditoriali da parte di donne**, riconoscere il loro ruolo in ambito HR e rispettare la loro dignità in ogni genere di marketing
6. Promuovere la parità tramite **iniziative in comune e attività di lobbismo**
7. **Misurare e pubblicare tutti i progressi** fatti nell'ambito del trattamento paritario di uomini e donne sul lavoro

Durante il corso di TGE, vengono fornite informazioni sui **WEPs**, dalla firma, alla comunicazione, alla messa in pratica, nonché presentati **strumenti** relativi all'implementazione e *reporting* - tra cui il **modello di piano d'azione** consigliato da UN Women e UN Global Compact:

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES		WEPs GENDER ACTION PLAN • TEMPLATE	
COMPANY NAME:			
CHIEF EXECUTIVE OFFICER:			
FULL NAME: <small>(Person filling out this template)</small>			
TITLE:			
EMAIL:			
Number of employees:		Headquarters (Country):	
Presence in other countries:			
Self-assessment score:	1 <sup>st</sup> round score	Month	Year
	2 <sup>nd</sup> round score	Month	Year
	3 <sup>rd</sup> round score	Month	Year
Do you have a current gender equality action plan:	YES	NO	If yes, when was it introduced: Month Year

Per saperne di più: <https://www.weps.org/>

## IL GENDER GAP ANALYSIS TOOL (O WEPs TOOL)



Basato sui *Women's Empowerment Principles*, il *Gender Gap Analysis Tool* (o *WEPs Tool*) costituisce uno **strumento di autovalutazione** per il settore privato, per supportare le aziende nella valutazione della propria performance in tema di parità di genere sul **luogo di lavoro, nel mercato e nella comunità**.

Il *tool* comprende **18 domande a risposta multipla** e copre argomenti quali l'impegno e la strategia, la chiusura del divario retributivo di genere, il supporto genitoriale, l'assunzione e la promozione delle donne in azienda, la *leadership pipeline*.

Le domande vertono su 4 aree:

- LEADERSHIP**
- WORKPLACE**
- MARKETPLACE**
- COMMUNITY**

E coprono 4 stadi:

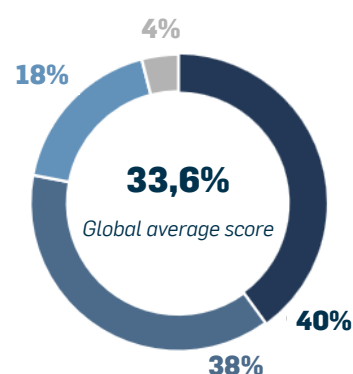
- COMMITMENT**
- IMPLEMENTATION**
- MEASUREMENT**
- TRANSPARENCY**



I risultati possibili sono 4:

- BEGINNER**
- IMPROVER**
- ACHIEVER**
- LEADER**

- *Beginner* <25%
- *Improver* 24%-49%
- *Achiever* 50%-75%
- *Leader* >75%



Solo il **4%** delle aziende che hanno utilizzato il WEPs Tool è considerata "*leader*", mentre la maggior parte rientra tra i "*principianti*".

Per saperne di più: <https://weps-gapanalysis.org/>

Consultate il report [WEPs Tool Trends Report 2024](#)

# I RISULTATI DEI 4 ROUND GLOBALI

## IMPATTO DELL'INIZIATIVA TGE SULLE STRATEGIE DI BUSINESS DELLE AZIENDE PARTECIPANTI

Utilizzo del *Gender Gap Analysis Tool* (o *WEPs Tool*) per l'analisi della performance delle aziende partecipanti nel tempo

**6.800+**

user del WEPs Tool dal lancio dello strumento nel 2017 ad oggi

**79%**

delle aziende partecipanti a TGE ha adattato le proprie *policy* per supportare i genitori lavoratori

**55%**

delle aziende partecipanti a TGE raccoglie dati disaggregati per sesso



Risultato medio **globale** ottenuto dagli utilizzatori del Tool nel 2023



Risultato medio nella regione **West Europe - North America**



Risultato medio nazionale al livello **Paese Italia**



**Misurazione dell'impatto a lungo termine** - A un anno dalla fine del programma, dal 2020 al 2024

93%

dei partecipanti a TGE ha fissato **obiettivi** per la parità di genere, includendone di **nuovi**

99%

dei partecipanti a TGE ha adottato un **action plan** sulla parità di genere

54%

dei partecipanti a TGE ha stabilito **KPIs** per monitorare il progresso verso la parità di genere

**Gradimento del percorso al livello globale**

96%

dei partecipanti **raccoman-  
derebbe** il programma TGE ad altre aziende

99%

dei partecipanti, a un anno dal programma, riporta di avere beneficiato del programma

# IL PERCORSO TARGET GENDER EQUALITY AL LIVELLO NAZIONALE

Il *round* italiano è stato implementato e gestito da UN Global Compact Network Italia, con il supporto di consulenti e di MAIRE S.p.A., sponsor del secondo TGE al livello locale.



*“Target Gender Equality si rivela per il secondo anno un catalizzatore di buone prassi e innovazione sul tema della parità di genere. Misurarsi con i propri pari e competitor in un contesto protetto e trasversale ai settori permette alle imprese di innalzare la propria ambizione e creare ambienti veramente inclusivi e favorevoli alla partecipazione e promozione della leadership femminile, nonché alla coltivazione dei talenti. Nel corso del*

*2023, delle oltre 600 aziende che hanno preso parte a TGE, 34 erano italiane. Allo stesso tempo, più di 100 CEO in Italia si sono impegnati con la firma dei WEPs; in un Paese che perde ogni anno posizioni secondo il Global Gender Gap Report, è fondamentale che le imprese siano compatte nel fornire un segnale importante di cambiamento, in linea con l'evoluzione normativa e culturale che sta investendo il settore privato, dal PNRR alle certificazioni. Occorre considerare la parità di genere non come un nice to have ma come un modo di pensare, operare e fare business.”*

**Daniela Bernacchi**, Executive Director, UN Global Compact Network Italia



*“La diversità rappresenta una preziosa risorsa per l'arricchimento culturale, sociale ed economico. È fondamentale che istituzioni, aziende, organizzazioni e individui si impegnino collettivamente per creare una società più equa ed inclusiva, valorizzando le differenze e riducendo i divari di genere. Il programma Target Gender Equality, promosso dal*

*Network Italiano del Global Compact delle Nazioni Unite, stimola il dialogo e incoraggia le aziende a intraprendere percorsi sempre più ambiziosi e concreti per promuovere la parità di genere. MAIRE, in linea con la sua identità di Gruppo di ingegneria multinazionale e multiculturale, è da tempo impegnata a diffondere la cultura della diversità e dell'inclusione, promuovendo la parità di genere come diritto fondamentale ed elemento essenziale per un ambiente di lavoro prospero e sostenibile.”*

**Alessandro Bernini**, Amministratore Delegato, MAIRE S.p.A.

**Simona Dolce**, Corporate Affairs, Governance & Compliance Vice President, MAIRE S.p.A, e Ambassador di TGE

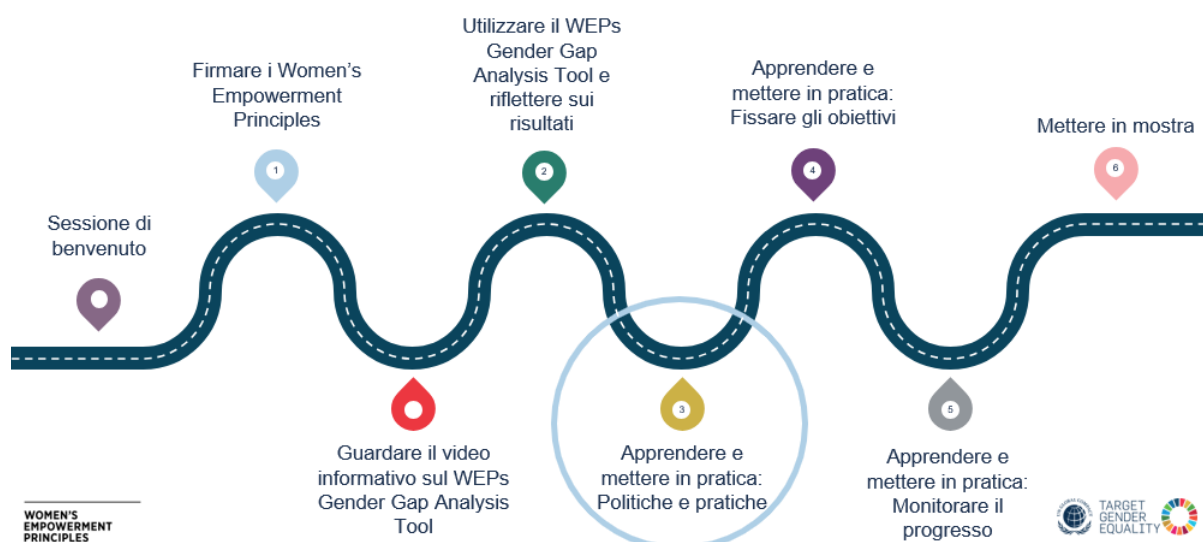
## METODOLOGIA E CONTENUTI

Il percorso si è strutturato nell'avanzamento di moduli in presenza e online, al livello locale e globale, realizzati secondo diverse metodologie di apprendimento e confronto.

I **6 moduli** al cuore del programma:

MODULO 1	<b>KICK-OFF</b>	Conoscere i propri compagni di viaggio
MODULO 2	<b>ANALISI DELLA PERFORMANCE</b>	Tramite l'utilizzo del WEPs Tool e il confronto con i propri pari al livello nazionale, regionale e globale
MODULO 3	<b>POLICY E BUONE PRASSI</b>	Approfondire le barriere all'interno dell'azienda e sviluppare un piano d'azione per ciascuna di esse
MODULO 4	<b>STABILIRE OBIETTIVI</b>	Imparare a stabilire <i>target</i> ambiziosi ma realistici, basati sul proprio punto di partenza
MODULO 5	<b>MONITORARE IL PROGRESSO</b>	Costruire un sistema di misurazione fin dall'avvio del percorso, con indicatori per ogni attività intrapresa e con chiara <i>ownership</i> del processo all'interno delle funzioni aziendali
MODULO 6	<b>SHOWCASE</b>	Come comunicare il proprio impegno ed i risultati

## Il vostro percorso



## ► LA SESSIONE GUIDATA AL WEPs TOOL E L'ANALISI DELLA PERFORMANCE

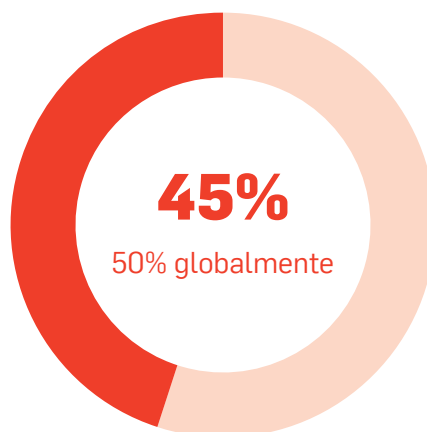
Tramite l'utilizzo del *Gender Gap Analysis Tool*, le aziende hanno misurato la propria performance e il proprio approccio strategico alla parità di genere nelle aree dell'impegno, implementazione, misurazione e trasparenza, a cavallo tra 4 temi: *leadership, workplace, marketplace, community*. Il WEPs Tool ha permesso alle aziende partecipanti di confrontare i propri risultati e progressi al livello nazionale, regionale e globale. Alla compilazione guidata del *tool*, prima dello sviluppo dei workshop formativi, è seguito un momento di analisi della performance, basata sui dati aggregati dei partecipanti.



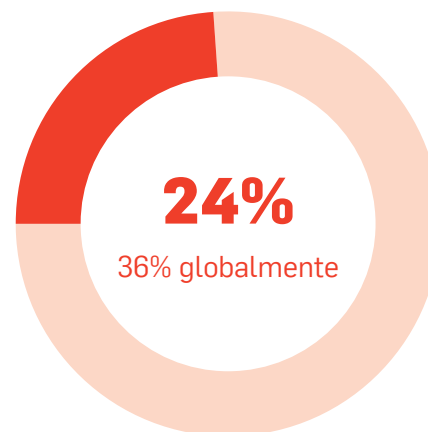
### Risultati del WEPs Tool per il gruppo TGE Italia:



delle aziende italiane partecipanti ha una **politica sulla non discriminazione e pari opportunità**



delle aziende fornisce una **formazione a tutto il personale dipendente, inclusi i manager, sulla non discriminazione e pari opportunità**



delle aziende fornisce **formazione sui pregiudizi inconsci** a tutto il personale dipendente

Le imprese italiane partecipanti a TGE hanno registrato come gruppo Paese un buon risultato e si sono classificate nella categoria "improver", con un **punteggio generale di 34,7%**, lievemente superiore al punteggio globale di 33.6%.



## ► WORKSHOP E PEER-LEARNING IN ITALIANO, IN PRESENZA E DA REMOTO



Il percorso ha previsto **5 occasioni di scambio e peer-learning in presenza e online**, che costituiscono il cuore del percorso: l'incontro di *kick-off* e *onboarding* ha presentato i WEPs, il Tool, il programma e raccolto i *desiderata* dei partecipanti, seguito dall'analisi della performance. I 3 workshop di formazione hanno poi reso possibili momenti di *peer-learning* e di dialogo multi-stakeholder, con la presentazione di nozioni, casi studio di aziende che hanno già partecipato al percorso e la strutturazione di lavori di gruppo.

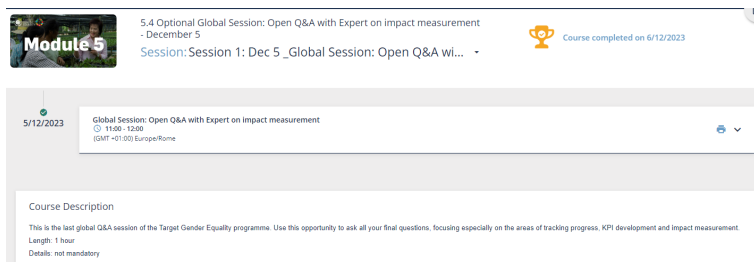
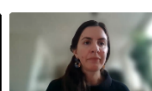
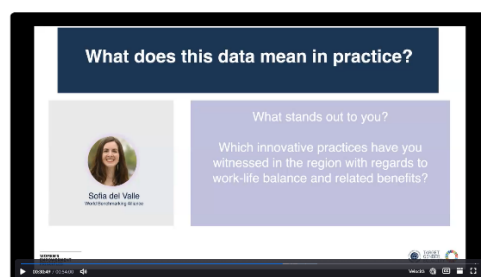
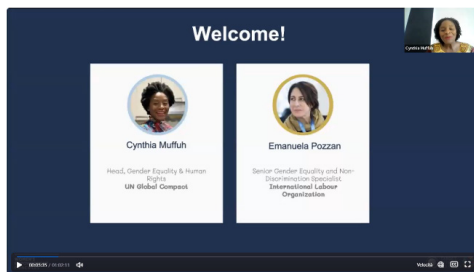
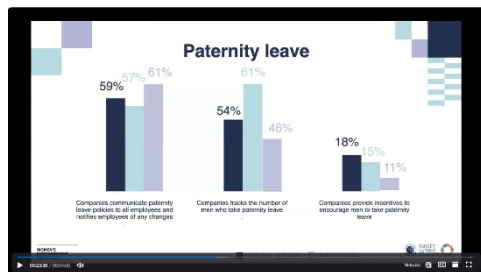


## ► SESSIONI Q&A GLOBALI CON ESPERTI/E SULLA PARITÀ DI GENERE

Approfondimenti e sessioni Q&A con esperti internazionali focalizzate su *Target Gender Equality*, organizzate da UN Global Compact.

Tra le tematiche affrontate:

- **Equal pay for work of equal value**
- **Misurazione dell'impatto**
- **Analizzare i dati aggregati del WEPs Tool**
- **Policy Development**

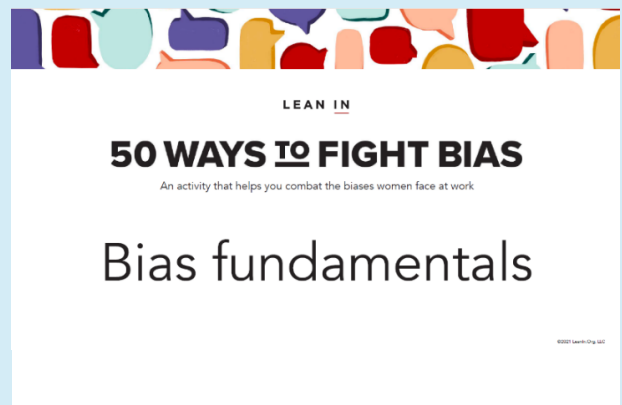
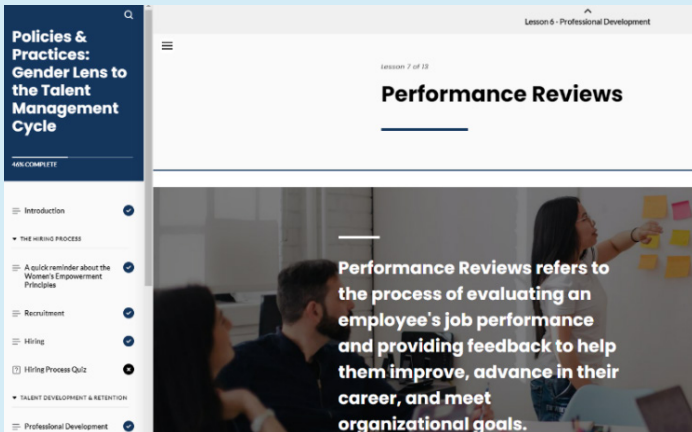




## ► SESSIONI ON DEMAND SULL'ACADEMY

Momenti di **auto-apprendimento sull'Academy** di UNGC, che approfondiscono la parte teorica e tecnica dei WEPs con sessioni obbligatorie e opzionali. Il percorso sull'Academy offre inoltre **best practices** da parte di passati partecipanti a TGE, **modelli di policy**, **corsi** sul linguaggio inclusivo e sui *bias* cognitivi per tutto il personale dipendente delle aziende partecipanti, una **guida all'action plan** ed esempi di **training of trainers**.

Coloro che hanno completato tutte le sessioni, hanno ottenuto un attestato di partecipazione.



# TGE: LA SECONDA EDIZIONE ITALIANA

Costruendo sugli apprendimenti della prima edizione e sugli aggiornamenti del programma al livello globale, il Network Italiano ha implementato il programma *Target Gender Equality* per la seconda volta nel 2023. Il percorso è iniziato **luglio** per concludersi a **marzo 2024**, comprendendo 2 occasioni di scambio e confronto in presenza e 3 sessioni *live online* guidate dalla consulente.

## PROGRAMMA DEL PERCORSO

**6 moduli:**

- **Modulo 1: Target Gender Equality Kick-Off e introduzione al Gender Gap Analysis Tool** | 5 luglio 2023, Milano c/o Maire
- **Modulo 2: Analisi della performance** | 27 settembre 2023, Web-Meeting
- **Modulo 3: Policy e buone prassi** | 26 ottobre 2023, Milano c/o Maire
- **Modulo 4: Stabilire obiettivi** | 29 novembre 2023, Web-meeting
- **Modulo 5: Monitorare il progresso** | 18 gennaio 2024, Web-Meeting
- **Modulo 6: Comunicazione, showcase e Countdown to International Women's Day** | Marzo 2024, Academy



## IL PARERE DEI PARTECIPANTI ALLA 2ª EDIZIONE ITALIANA:



*“Target Gender Equality è l’opportunità di apprendere e fissare un percorso aziendale scandito nel tempo, a prescindere da dimensioni e risorse di un’azienda. Aver preso parte a questo accelerator ci ha permesso di costruire una road map precisa, fatta di target e KPIs condivisi internamente, sulla base degli strumenti che ci sono stati forniti. TGE è stato un journey ricco di contenuti e di confronti stimolanti: iniziative come questa sono, dal nostro punto di vista, il fulcro di un approccio olistico in grado di colmare i divari di genere all’interno delle aziende”*

**Stefania Farina**, Head of Sustainability, AWorld

**Ludovica Iollo**, Sustainability Specialist, AWorld



*“Occuparsi di DE&I in una grande azienda come il Gruppo FS richiede un costante confronto con numerosi stakeholder: non solo con le persone che lavorano nel Gruppo quotidianamente, ma anche con clienti, competitor e un vasto ecosistema di aziende e realtà che possiamo influenzare e da cui possiamo trarre ispirazione. Target Gender Equality ha rappresentato un’importante occasione di riflessione sull’equità di genere, di incontro e di scambio per stabilire obiettivi ambiziosi e continuare a garantire un ambiente di lavoro sicuro, anche dal punto di vista psicologico, mantenendo al contempo la nostra attrattività in un mercato sempre più competitivo”.*

**Mattia D’Adda**, Human Resources, Organization & People Development, Ferrovie dello Stato Italiane



*“Target Gender Equality è un percorso che ha aperto lo sguardo verso l’Altro nel suo concetto più ampio: altre realtà, altre esperienze, altre unicità, altre condivisioni, altre uguaglianze di storie e di percezioni, altro punto di vista per delineare strategie. Soprattutto, il percorso ha inquadrato quanto l’obiettivo sia comune ed impatti la società nella sua interezza, in un’ottica di limpida intersezionalità. Ha fornito soluzioni efficaci, strumenti spendibili ed ha attivato un networking che ne costituisce uno dei più preziosi risultati”*

**Simona Orilia**, Responsabile Referenti Amministrativi Risorse Umane Regionali, Leroy Merlin





## AZIENDE PARTECIPANTI

**34 aziende italiane aderenti al Global Compact delle Nazioni Unite**, di diverse dimensioni e appartenenti a settori merceologici variegati, hanno partecipato al programma nel 2023. Il gruppo di lavoro comprendeva imprese (sia *companies* sia PMI) sempre più consapevoli sulle tematiche di genere: quasi la metà delle realtà partecipanti aveva di fatti già assunto un impegno pubblico tramite la sottoscrizione dei WEPs; un terzo aveva stabilito obiettivi specifici sulla parità di genere e quasi un quarto aveva già avviato la redazione di un correlato piano di azione o si è impegnata nel farlo nei prossimi 12 mesi.

34

aziende partecipanti al 2°  
round di Target Gender  
Equality Italia

67%

**COMPANY**

24%

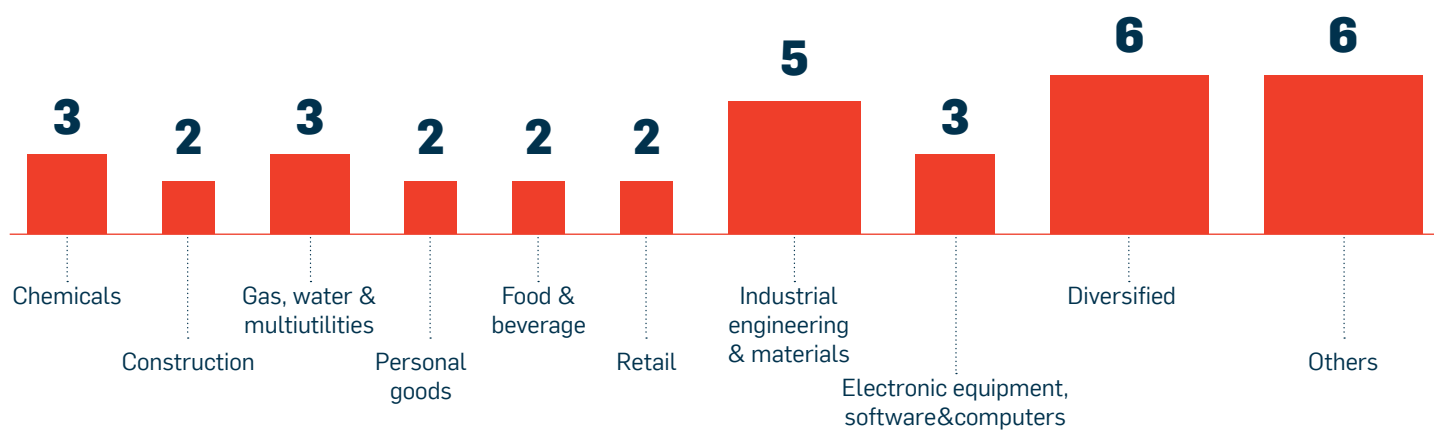
**PMI**

9%

**SUBSIDIARY**

<b>Allnex Italy</b>	<b>Italmobiliare</b>
<b>Autostrade per l'Italia</b>	<b>Jakala</b>
<b>AWorld</b>	<b>Lavazza</b>
<b>Cap Holding</b>	<b>Leroy Merlin</b>
<b>Cy4Gate</b>	<b>Loacker</b>
<b>Edison</b>	<b>Lucart</b>
<b>Ferrovie dello Stato Italiane</b>	<b>Maire</b>
<b>FITT</b>	<b>Novamont</b>
<b>Fomas</b>	<b>Officine Meccaniche Irpine (OMI)</b>
<b>Gatto Astucci</b>	<b>Operari</b>
<b>GC Governance Consulting</b>	<b>Pettenon Cosmetics</b>
<b>Gruppo Hera</b>	<b>Prysmian Group</b>
<b>Gruppo Orsero</b>	<b>Rai Way</b>
<b>Impresa Pizzarotti &amp; C.</b>	<b>Save the Duck</b>
<b>Inticom</b>	<b>Sisal</b>
<b>Italgen</b>	<b>Sky</b>
<b>Italmatch Chemicals</b>	<b>Xenia</b>

## SETTORI DELLE AZIENDE PARTECIPANTI





# I RISULTATI DELLA SECONDA EDIZIONE ITALIANA

Impatto dell'iniziativa TGE sulle strategie di business delle aziende partecipanti

## Sottoscrizione dei *Women's Empowerment Principles* (WEPs)

40%

delle imprese partecipanti a TGE aveva già sottoscritto i WEPs prima della partecipazione a TGE

35%

delle imprese partecipanti ha sottoscritto i WEPs durante la partecipazione o in seguito al programma TGE

25%

delle imprese partecipanti sta sottoscrivendo i WEPs o si è impegnata a sottoscriverli entro l'anno



## Obiettivi specifici sulla parità di genere

30%

delle imprese partecipanti a TGE **aveva già fissato** obiettivi di genere e ne ha **confermato l'efficacia** in seguito alla partecipazione a TGE

30%

delle imprese partecipanti a TGE **aveva già fissato** obiettivi di genere e li ha **adattati o rivisti** in seguito alla partecipazione a TGE

18%

delle imprese partecipanti ha **avviato** la definizione di obiettivi di genere in seguito alla partecipazione a TGE

22%

dei nuovi obiettivi definiti riguardano il **gender balance nel board**

22%

dei nuovi obiettivi definiti riguardano il **gender balance nel senior management**

56%

dei nuovi obiettivi di genere definiti riguardano **altre aree**

## Piano di azione sulla parità di genere

23%

delle imprese partecipanti a TGE aveva **già adottato un piano di azione** sulla parità di genere, la cui efficacia è stata confermata dal percorso

35%

delle imprese partecipanti a TGE aveva **già adottato un piano di azione** sulla parità di genere, che verrà **adattato** in seguito agli apprendimenti del percorso

42%

delle imprese partecipanti ha avviato, grazie agli apprendimenti di TGE, l'identificazione di azioni specifiche che l'azienda includerà in un **nuovo piano di azione**

## Azioni intraprese basate sulle raccomandazioni di TGE

48%

delle imprese partecipanti ha **espanso il proprio team** (Sostenibilità, D&I, HR), includendo funzioni specifiche per le strategie di parità di genere

43%

delle imprese partecipanti a TGE ha adottato o revisionato **policy** interne afferenti alla parità di genere, alla non discriminazione e alla *zero tolerance*

35%

delle imprese partecipanti ha organizzato **training interni sul linguaggio inclusivo**

35%

delle imprese partecipanti ha ampliato i propri **KPIs disaggregati per genere**

35%

delle imprese partecipanti ha avviato **campagne di comunicazione** sulla parità di genere

22%

delle imprese partecipanti ha avviato **sondaggi e interviste** con la popolazione aziendale per meglio comprendere le esperienze individuali





## Secondo le aziende partecipanti, quali sono i maggiori apprendimenti ottenuti grazie al percorso *Target Gender Equality*?

- “L’acquisizione di nozioni e lessico di base, oltre a KPIs specifici da integrare nel *tracking* aziendale”
- “L’approccio da seguire per fissare obiettivi concreti e credibili”
- “TGE come leva per creare consapevolezza sulla parità di genere nel *board* aziendale”
- “La possibilità di fare rete con altre aziende e condividere esperienze”
- “L’importanza del concetto di *zero gender pay gap* per lavoro di pari valore”
- “L’utilizzo di strumenti per promuovere la parità di genere in azienda”
- “La necessità di un forte *commitment* in tutte le principali aree aziendali, per la successiva sensibilizzazione dei dipendenti”
- “L’esigenza di un’azione olistica che non includa solo HR e sostenibilità, ma tutte le funzioni”
- “L’importanza di fissare un percorso e un piano di azione scanditi nel tempo, a prescindere dalle dimensioni e risorse di un’azienda”

## Gli obiettivi fissati dalle aziende partecipanti durante il percorso TGE:

- *Zero gender pay gap* entro il 2030
- 40% di donne in posizioni manageriali
- Adottare una politica sulla genitorialità e promuovere i congedi parentali facoltativi
- Promuovere l’utilizzo di un linguaggio inclusivo in azienda
- Ottenere la certificazione per la parità di genere
- Fare formazione diffusa e puntuale sul tema a tutta la popolazione aziendale

## GRADIMENTO DEL PERCORSO

**83%**

delle imprese partecipanti si è ritenuto soddisfatto o molto soddisfatto del programma di formazione e confronto tra pari

**74%**

delle imprese partecipanti ha affermato che il programma TGE ha accresciuto le proprie conoscenze e competenze in tema di parità di genere

**92%**

delle imprese partecipanti raccomanderebbe il percorso TGE ad altre aziende

# LA PROSSIMA EDIZIONE ITALIANA DI TARGET GENDER EQUALITY 2024/2025

In considerazione del successo delle prime due edizioni, il Network Italiano del Global Compact ONU implementerà il terzo *round* dell'Acceleratore *Target Gender Equality* nel 2024/2025, le cui candidature sono già aperte: <https://unglobalcompact.org/take-action/target-gender-equality>

Il programma aiuterà le imprese partecipanti su due obiettivi specifici:

- Potenziare la *leadership* femminile, tramite la rappresentanza e l'inclusione a tutti i livelli
- Contribuire alla riduzione del *Gender Pay Gap*

Le aziende italiane aderenti allo UN Global Compact interessate a partecipare alla seconda edizione del programma, potranno candidarsi **entro il 31 maggio**; il programma si terrà **da luglio 2024 a marzo 2025**.



Per maggiori informazioni, rivolgersi a Stella Sigillò, Programme & Engagement Manager, UNGCN Italia: [s.sigillo@globalcompactnetwork.org](mailto:s.sigillo@globalcompactnetwork.org)





Network Italia

**UN GLOBAL COMPACT NETWORK ITALIA**

[info@globalcompactnetwork.org](mailto:info@globalcompactnetwork.org)

[www.globalcompactnetwork.org](http://www.globalcompactnetwork.org)

---

**MILANO**

Sede legale e operativa  
Via Sardegna, 11 - 20146

**ROMA**

Sede operativa  
Via degli Etruschi, 7 - 00185