



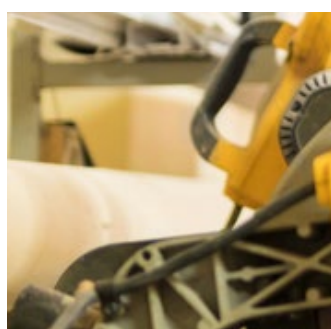
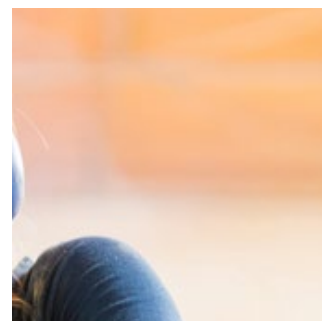
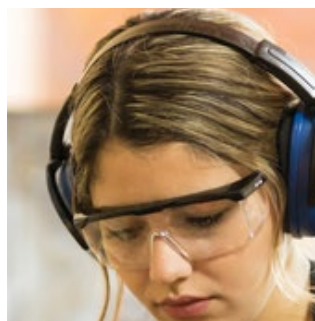
TARGET
GENDER
EQUALITY



Global Compact
Network Italia

TARGET GENDER EQUALITY

Esiti della quarta
edizione italiana
2025/2026



con il supporto di

a2a
LIFE COMPANY

INDICE



Introduzione	3
Target Gender Equality, un'iniziativa di impatto globale	5
Il programma Target Gender Equality	6
Il percorso TGE a livello nazionale	8
La struttura del percorso	11
MODULO 1 Il Framework del percorso: i Women's Empowerment Principles (WEPs)	12
MODULO 2 L'analisi della performance: il Gender Gap Analysis Tool (WEPs Tool)	14
MODULO 3 Policy e buone prassi: approfondire le barriere all'interno dell'azienda	16
MODULO 4 Fissare obiettivi ambiziosi ma realistici	18
MODULO 5 Monitorare il progresso: misurazione e KPIs	20
MODULO 6 Presentazione dei Piani d'Azione	21
La prossima edizione italiana di Target Gender Equality 2026/2027	22

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. Secondo il **Global Gender Gap Report 2025** del World Economic Forum, il divario di genere globale risulta chiuso solo per il **68,8%**, e al ritmo attuale **ci vorranno ancora circa 123 anni per raggiungere la parità completa a livello mondiale**. Nessuna economia ha finora raggiunto la parità di genere in tutti gli ambiti misurati dall'indice e persistono ampi gap soprattutto nelle dimensioni di partecipazione economica e di empowerment politico, ostacoli che vengono amplificati dall'incertezza e dalle crisi globali in corso. In questo scenario, l'Italia si colloca all'**85° posto** su 148 paesi nella classifica complessiva. Nel confronto europeo, il **Gender Equality Index di EIGE** posiziona l'Italia, nel 2025, al **12° posto** su 27 Paesi UE, evidenziando un miglioramento significativo dal 2015 (**+9,4 punti**). Restano però criticità rilevanti nell'area del lavoro, dove il Paese scende al **27° posto**, confermando come la dimensione occupazionale ed economica rappresenti ancora il principale punto di debolezza.

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).

L'Acceleratore, giunto alla sua sesta 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.

Il 2025 si è configurato come un anno particolarmente significativo nel percorso globale verso uno sviluppo sostenibile e inclusivo. Il contesto attuale della parità di genere si presenta fortemente polarizzato: a **livello globale**, si osserva un crescente *backlash* nei confronti delle politiche di diversità, equità e inclusione, alimentato da dinamiche geopolitiche e da orientamenti politici che in alcuni contesti stanno rallentando o mettendo in discussione i progressi compiuti. Parallelamente, il **panorama europeo** appare sempre più strutturato e normativamente orientato alla promozione dell'uguaglianza di genere: la **Direttiva UE sulla trasparenza retributiva**, attualmente in fase di recepimento negli Stati membri, rappresenta un passo significativo verso la riduzione del *gender pay gap*. **In Italia**, inoltre, si registra un crescente impegno del settore privato, con oltre 38.000 siti aziendali che hanno ottenuto la **certificazione per la parità di genere UNI/PdR 125:2022**, segnale di un'attenzione crescente alla dimensione sistemica del tema.

La **nuova strategia del Global Compact delle Nazioni Unite 2026–2030**, che mira a mobilitare l'imprese nel passaggio dall'impegno all'azione in materia di sostenibilità, rafforza ulteriormente questo orientamento, riconoscendo il ruolo cruciale delle imprese nel promuovere modelli organizzativi equi e inclusivi e nell'accelerare il cambiamento su temi chiave quali la parità di genere, l'*empowerment* delle donne e il superamento delle disuguaglianze strutturali.



“L'Obiettivo di sviluppo sostenibile numero cinque - l'uguaglianza di genere - è molto indietro. I progressi faticosamente conquistati sono ora sotto attacco. Nel frattempo, i conflitti e i disastri climatici si moltiplicano. I diritti umani delle donne e delle ragazze sono vittime di entrambi. Barriere culturali e strutturali rimangono radicate [...]. E, un'ondata di misoginia sta travolgendo il mondo. Siamo chiari: diritti e opportunità uguali non sono questioni di parte. Sono imperativi globali - e la base della pace, della prosperità e del progresso.”¹

António Guterres

Segretario Generale delle Nazioni Unite



“Riconoscendo che l'impegno deve tradursi in azione, l'iniziativa Target Gender Equality (TGE) del Global Compact delle Nazioni Unite ha aiutato in questi 5 anni oltre 2.000 aziende a fissare obiettivi misurabili e a integrare l'uguaglianza di genere nella loro strategia aziendale. Allineandosi a modelli come i Women's Empowerment Principles (WEPs) e incorporando gli obiettivi di genere nella governance aziendale, le aziende partecipanti promuovono un cambiamento non solo reale, ma anche sistemico.”

Sanda Ojiambo

Assistant Secretary General and CEO,
United Nations Global Compact.

¹ Fourth World Conference on Women, Settembre 2025, consultabile [qui](#)

TARGET GENDER EQUALITY, UN'INIZIATIVA DI IMPATTO GLOBALE

560+

aziende
partecipanti a
livello globale
nel 2025

36

Paesi hanno
implementato
TGE nel 2025

1.130+

partecipanti

38

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 sesto *round* nel 2025, 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 **Ambassador** che supporta l'impegno dell'impresa e garantisce l'integrazione dei piani di azione all'interno delle strategie.



Analisi e monitoraggio della *performance*, tramite l'utilizzo del WEPs Tool



Workshop formativi e dialogo *peer-to-peer* a livello locale, gestiti dal Network Italiano



Sessioni globali *live* Q&A di approfondimento con esperti



Percorsi di apprendimento individuale *on demand* tramite il percorso TGE sull'*Academy*



Redazione di un *action plan* per tradurre l'impegno in azione

4.3 su 5

valutazione media attribuita
dalle aziende italiane al percorso
Target Gender Equality

100%

delle imprese italiane partecipanti
all'edizione 2025-26 consiglierebbe il
percorso Target Gender Equality

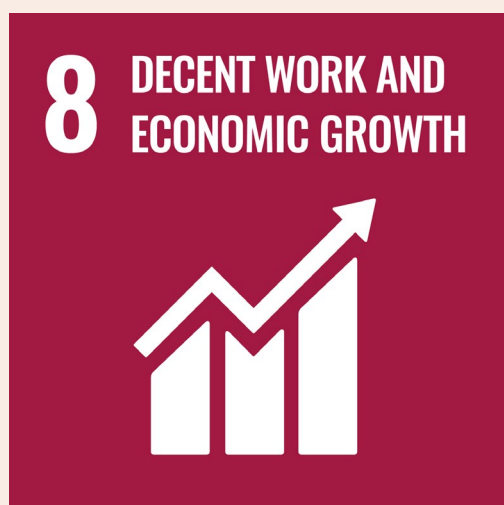
L'obiettivo finale dell'Acceleratore riguarda il supporto al settore privato nel raggiungimento degli **Obiettivi dell'Agenda 2030**, con riferimento particolare a:



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.

Al 2025, i progressi verso il raggiungimento dell'Obiettivo 5 restano insufficienti. A livello globale, nessun Paese ha ancora raggiunto la piena parità di genere e, al ritmo attuale, la chiusura complessiva dei gap normativi e strutturali richiederà ancora decenni. Persistono forti disuguaglianze nella partecipazione economica e nell'accesso ai ruoli decisionali e di leadership²: secondo i dati Istat, nel 2025 il *gender employment gap* in Italia rimane tra i più significativi in Europa, con un differenziale di circa 17-18 punti percentuali tra uomini e donne, nonostante lievi miglioramenti.



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.

Anche rispetto all'Obiettivo 8 i progressi risultano disomogenei. Nel 2025 si contano ancora circa 190–200 milioni di persone disoccupate a livello globale. I giovani continuano a essere particolarmente penalizzati: il tasso di disoccupazione giovanile è circa il doppio rispetto a quello degli adulti, e milioni di giovani risultano inattivi o esclusi da percorsi di formazione e lavoro (NEET)⁴.

Secondo i dati Istat, nel 2025 l'occupazione femminile e quella giovanile hanno mostrato segnali contrastanti, con picchi di aumento in alcuni mesi e flessioni in altri. Infatti, la combinazione di bassa partecipazione femminile e fragilità dell'occupazione giovanile rappresenta ancora una criticità strutturale per la crescita inclusiva e sostenibile del Paese.

²United Nations, The Sustainable Development Goals Report 2025 (consultabile [qui](#))

³United Nations, The Sustainable Development Goals Report 2025 (consultabile [qui](#))

IL PERCORSO TARGET GENDER EQUALITY A LIVELLO NAZIONALE

Il *round* italiano è stato implementato e gestito da UN Global Compact Network Italia, con il supporto di A2A, sponsor della quarta edizione di TGE al livello locale.



”

“Target Gender Equality è uno dei percorsi più consolidati di UNGC; grazie a una prospettiva globale e a un’attenzione specifica al contesto italiano, il programma consente alle aziende di analizzare i trend del settore privato, valutare la propria performance e confrontare policy e processi interni rispetto agli standard internazionali. Il confronto tra pari e l’adozione di framework solidi come i Women’s Empowerment Principles permettono di migliorarsi in modo efficace, ampliando la lente di genere anche a prodotti e servizi, pratiche di

marketing e catene di fornitura. Nel ciclo 2025/26 hanno partecipato a TGE ben 38 aziende italiane, posizionando il nostro Network come il primo Paese europeo per livello di adesione. Un risultato che si affianca al grande successo delle certificazioni di parità di genere, prima fra tutte la UNI/PdR 125:2022, ottenuta lo scorso anno da oltre 38.000 siti aziendali. Un ulteriore impulso proviene inoltre dalla normativa europea sull’equità retributiva: con soli cinque anni davanti a noi prima del 2030, è essenziale che il settore privato acceleri verso il raggiungimento dell’Obiettivo 5, adottando strumenti concreti, obiettivi chiari e un monitoraggio costante.”

Daniela Bernacchi, Executive Director, UN Global Compact Network Italia

”



”

“Per raggiungere la parità di genere occorrono investimenti concreti e continuativi in formazione e creazione della cultura corretta. Serve un cambiamento strutturale, per cui l’educazione è la leva più potente, per superare stereotipi che influenzano le scelte formative e professionali. Per questo in A2A lavoriamo su più livelli: siamo impegnati a costruire ambienti di lavoro sempre più sicuri e inclusivi per i nostri dipendenti grazie a policy e strumenti a contrasto delle molestie o di comportamenti in generale non idonei; investiamo in formazione

nelle scuole e nei territori più fragili, come nel progetto Caivano dove il dialogo con i territori e gli stakeholder si è tradotto in iniziative di formazione e inclusione, attivando un modello di crescita partecipata e condivisa. Inoltre, lavoriamo con la nostra supply chain coinvolgendo i fornitori in percorsi come il programma Be a Life Partner per condividere i valori in cui il Gruppo crede. Le sfide restano aperte, dall’accessibilità reale dei percorsi di carriera alla trasparenza su retribuzioni e ruoli decisionali. Senza dati, obiettivi misurabili e accountability nel tempo, la parità rischia di restare un’aspirazione. Strumenti come il Target Gender Equality possono aiutare le aziende a trasformare l’impatto sociale in una leva di sviluppo sostenibile, capace di orientare strategie e decisioni di lungo periodo.”

Carlotta Ventura, Chief Communications, Sustainability and Regional Affairs Officer, Gruppo A2A

”

LE AZIENDE PARTECIPANTI

38 aziende italiane aderenti al Global Compact delle Nazioni Unite, di diverse dimensioni e appartenenti a settori merceologici variegati, hanno partecipato al programma nel 2025. Il gruppo di lavoro comprendeva imprese (sia *companies* sia PMI) sempre più consapevoli sulle tematiche di genere.

38

aziende partecipanti
al 4° round di *Target
Gender Equality Italia*

61%

COMPANY

39%

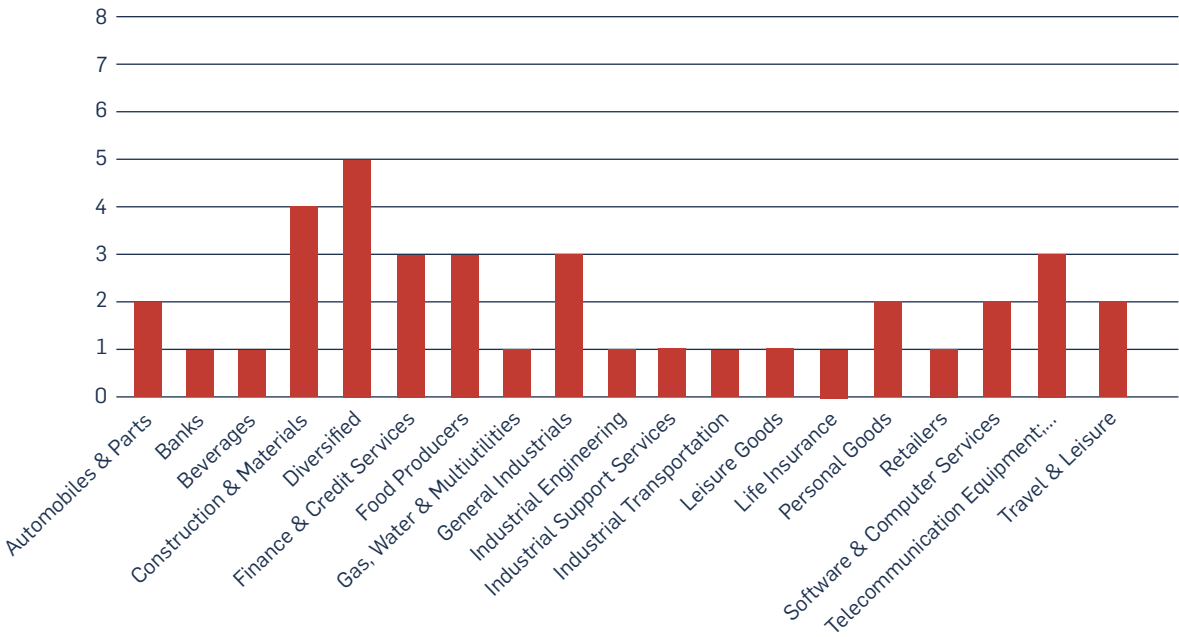
PMI



LE AZIENDE PARTECIPANTI

A2A S.p.A.	Fiabilis consulting group italia S.r.l.	Marcegaglia Steel S.p.A.
Andriani S.p.A.	FIBERCOP	Morfù S.r.l.
ARGEA S.p.A.	FNM Group S.p.A.	Nabacom S.r.l.
Autostrade per l'Italia S.p.A.	GVS S.p.A.	Poste Italiane S.p.A.
BWH Hotels Italia	ICAM S.p.A.	Prometeon Tyre Group S.r.l.
Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.	Illimity Bank S.p.A.	Reply S.p.A.
Cellnex Italia S.p.A.	Invitalia S.p.A.	Rhea Vendors Group S.p.A.
Clessidra Group	IRCOP S.p.A.	Save the Duck S.p.A.
Coesia S.p.A.	IRINOX S.p.A.	Technogym S.p.A.
Damiano S.p.A.	Italia Trasporto Aereo S.p.A.	Volvo Group Italia S.p.A.
Datlas S.p.A.	Itinera S.p.A.	Water & Life Lab S.r.l.
DLA Piper	Leroy Merlin Italia S.r.l.	Zobebe Holding S.p.A.
Edizione S.p.A.	MANELLI IMPRESA S.p.A.	

SETTORI DELLE AZIENDE PARTECIPANTI



LA STRUTTURA DEL PERCORSO

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

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



MODULO 1

IL FRAMEWORK DEL PERCORSO: I WOMEN EMPOWERMENT PRINCIPLES (WEPS)

CONTENUTO

Nel Modulo 1 vengono presentati i concetti e i *framework* principali in materia di parità di genere, in particolare i *Women's Empowerment Principles*, di cui l'Acceleratore rappresenta un percorso di implementazione.

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 allo scopo di 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 settembre 2025, più di **11.553 CEO** hanno firmato i WEPS a livello globale, di cui oltre **179 in Italia**.

I 7 PRINCIPI

- Stabilire una **cultura aziendale e un management** che mirano alla parità tra uomini e donne.
- Promuovere il **trattamento equo** di uomini e donne nel mondo del lavoro - mantenimento e promozione dei Diritti Umani e della non discriminazione.
- **Garantire la salute, la sicurezza ed il benessere psicofisico** di tutti i lavoratori e le lavoratrici durante la loro attività.
- Promuovere la **formazione personale e professionale** nonché sostenere le donne nell'ambito della loro carriera.
- 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.
- Promuovere la parità tramite **iniziative in comune e attività di lobbismo**.
- **Misurare e pubblicare tutti i progressi** fatti nell'ambito del trattamento paritario di uomini e donne sul lavoro.

METODOLOGIA



A LIVELLO GLOBALE:

- Modulo e-learning sull'Academy UNGC: "How can businesses accelerate the pace of change?"
- Sessione Live: "An Introduction to the Women Empowerment Principles"



A LIVELLO LOCALE:

- Sessione di *Kick off*: 8 luglio 2025, Milano c/o Fondazione AEM, sede storica dello sponsor Gruppo A2A

IMPATTO DEL PERCORSO A LIVELLO LOCALE

La sottoscrizione dei WEPs nel gruppo italiano di aziende partecipanti a TGE 2025-26:

13%

li aveva sottoscritti
prima di partecipare
a TGE

18%

li ha sottoscritti in
seguito all'adesione
a TGE

68%

si sta organizzando
per sottoscriverli o è
interessato a sottoscriverli
in futuro



TESTIMONIANZA



"La firma dei WEPs è stata un passo naturale per la nostra azienda, che da sempre crede nel valore della parità di genere. Il percorso Target Gender Equality Accelerator ha reso questa scelta ancora più consapevole, offrendoci una visione più chiara su come rafforzare e strutturare le nostre iniziative. Il confronto con altre realtà impegnate sullo stesso percorso è stato per noi particolarmente importante, perché ci ha permesso di condividere esperienze, approcci e buone pratiche. Nel concreto, i WEPs ci hanno aiutato a trasformare il nostro impegno in un piano d'azione strutturato, rafforzando la volontà di costruire ogni giorno un ambiente di lavoro sempre più inclusivo."

Michela Re Dionigi, Communication Manager, Rhea Vendors Group

Virginia D'Agata, People & Organization Manager, Rhea Vendors Group



MODULO 2

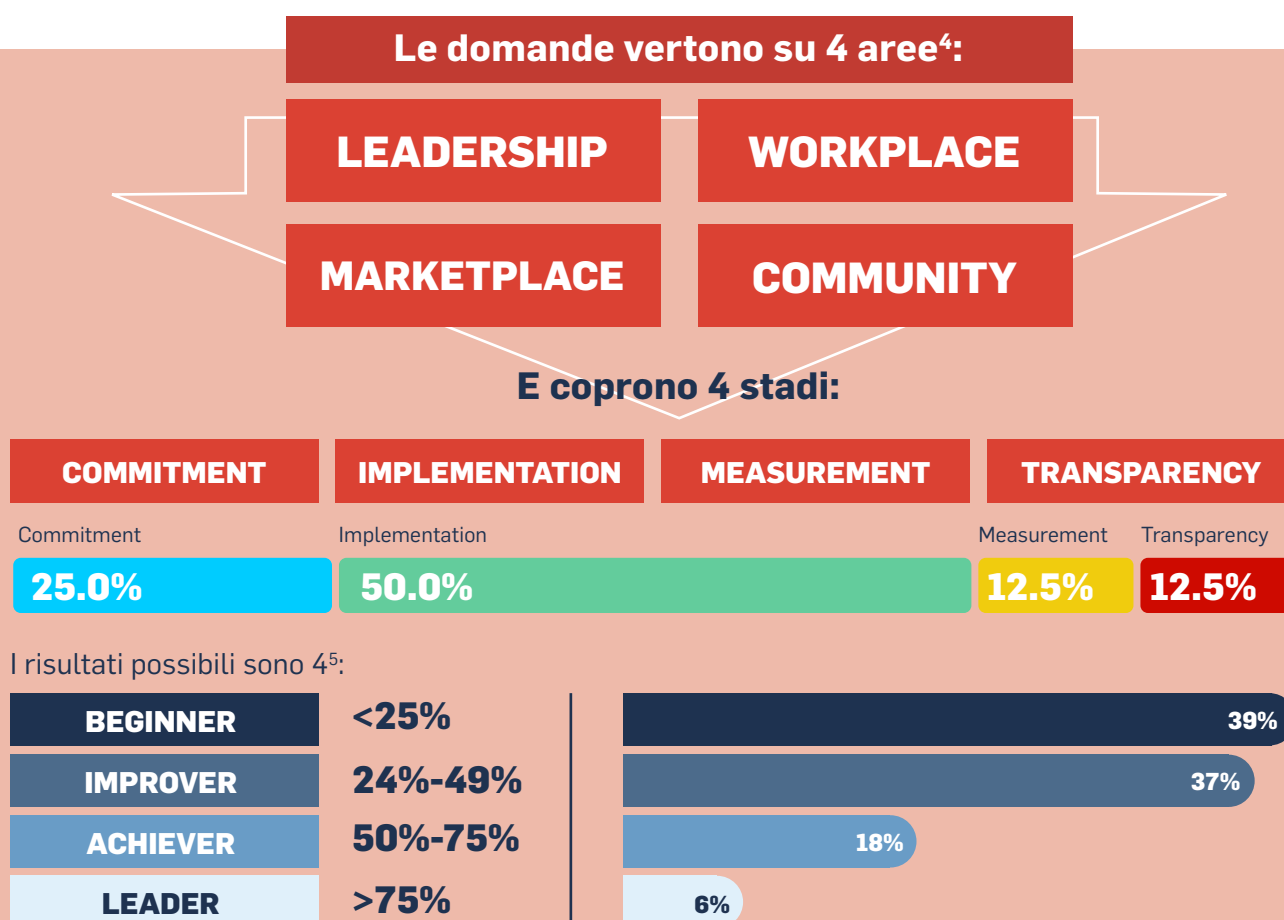
L'ANALISI DELLA PERFORMANCE: IL GENDER GAP ANALYSIS TOOL (WEPs TOOL)

CONTENUTO

Nel Modulo 2 i partecipanti si impegnano nell'analisi della performance aziendale in materia di parità di genere tramite l'utilizzo del Gender Gap Analysis Tool (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*, lanciato nel 2017, ad oggi conta **più di 10.670 users** a livello globale. 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*.



Solo il **6%** delle aziende che hanno utilizzato il WEPs Tool a livello globale dal lancio dello strumento nel 2017 ad oggi risulta "leader", mentre la maggior parte rientra tra i "principianti"

⁴ Per saperne di più: <https://weps-gapanalysis.org/> o è possibile consultare il report *WEPs Tool Trends Report 2024*

⁵ Il presente grafico è stato elaborato sulla base dei risultati ottenuti dagli oltre 10.000 utilizzatori del WEPs Tool

METODOLOGIA



A LIVELLO GLOBALE:

- Modulo e-learning sull'Academy UNGC: "Everything you need to know about the WEPs Gender Gap Analysis Tool"



A LIVELLO LOCALE:

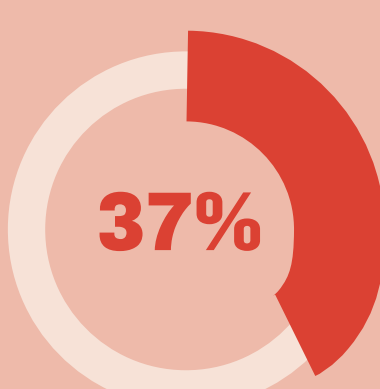
- Sessione di "Analisi della performance": 23 settembre 2025, Webmeeting

SHOWCASE DEI DATI A LIVELLO GLOBALE E LOCALE

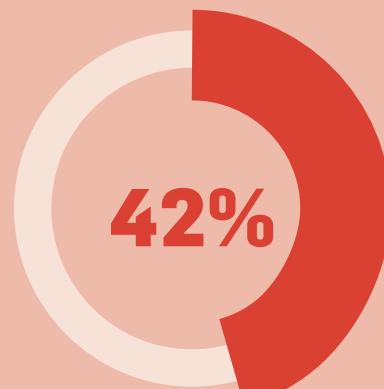
Utilizzo del *Gender Gap Analysis Tool* (o *WEPs Tool*) per l'analisi della performance delle aziende partecipanti a TGE 2025-26:



Risultato medio **globale**



Risultato medio nella
regione **Europa**



Risultato medio nazionale
a livello **Paese Italia**

- **RECRUITMENT** - le aziende partecipanti a TGE pongono attenzione alla parità di genere nelle proprie policies e processi di *recruitment*

85%

a livello globale

87%

a livello europeo

95%

a livello italiano

- **PARITÀ DI RETRIBUZIONE** - le aziende partecipanti a TGE hanno un approccio che garantisce la parità di retribuzione per uomini e donne

81%

a livello globale

79%

a livello europeo

87%

a livello italiano

- **SUPPLY CHAIN** - le aziende partecipanti a TGE incoraggiano i fornitori o i venditori a migliorare le loro prestazioni in materia di parità di genere

48%

a livello globale

57%

a livello europeo

53%

a livello italiano

MODULO 3

POLICY E BUONE PRASSI: APPROFONDIRE LE BARRIERE ALL'INTERNO DELL'AZIENDA

CONTENUTO

Nel Modulo 3, a partire dai risultati del WEPs Tool, i partecipanti individuano le politiche e le pratiche aziendali da adottare, rivedere e rafforzare per sviluppare una strategia sempre più olistica in materia di parità di genere. Il modulo incoraggia le imprese a revisionare le proprie *policies* adottando una **lente di genere**, per riconoscere e rimuovere *bias* e distorsioni nei processi organizzativi e decisionali.

In questo processo i **Women's Empowerment Principles** (WEPs) restano la mappa di riferimento: un quadro pratico e flessibile che aiuta ad allineare strategie e pratiche operative e a tradurre gli impegni sulla parità di genere in azioni concrete e misurabili.

METODOLOGIA



A LIVELLO GLOBALE:

- Modulo e-learning sull'Academy UNGC: *"A gender lens to talent management"*
- Sessioni live Q&A di approfondimento: *"Business tools for navigating the backlash against Gender Equality"* & *"Gender equality and rights holder engagement"*



A LIVELLO LOCALE:

- Sessione di *"Politiche e buone prassi"*: 15 ottobre 2025, Web-Meeting

IMPATTO DEL PERCORSO A LIVELLO LOCALE

28%

delle imprese partecipanti a TGE ha adottato o revisionato **policy interne** afferenti alla parità di genere

12%

delle imprese partecipanti a TGE ha organizzato **training** sul **linguaggio inclusivo**

9%

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



TESTIMONIANZA



Il percorso Accelerator sulla Gender Equality promosso da UNGC si è rivelato un'esperienza di grande valore, capace di coniugare solidità dei contenuti e stimolo alla riflessione strategica. Il confronto avviato ci ha permesso di passare da un approccio frammentato allo sviluppo di una maggiore capacità di astrazione e, soprattutto, una lettura più critica delle nostre pratiche e dei nostri processi organizzativi. Questo ci consente oggi di affrontare il tema dell'equità con maggiore consapevolezza, orientando le nostre scelte ed azioni future verso un approccio sempre più centrato sul "caring", inteso come responsabilità condivisa e leva concreta di inclusione e sviluppo sostenibile."

Elena Gallarati, P&C Business Partner, Volvo Group Italia S.p.A.

Camilla Ridolfi, HSEQ manager, Volvo Group Italia S.p.A.



MODULO 4

FISSARE OBIETTIVI AMBIZIOSI MA REALISTICI

CONTENUTO

Il Modulo 4 mira a supportare le aziende nel **definire obiettivi** in materia parità di genere ambiziosi ma realistici, basati sul proprio punto di partenza, da inserire in un modello di piano d'azione. Oltre a chiarire l'importanza di fissare obiettivi, offre anche linee guida pratiche per costruirli in modo chiaro e misurabile, sottolineando la centralità del coinvolgimento dell'intera organizzazione.

Esempi di obiettivi in materia di parità di genere fissati dalle **aziende italiane partecipanti a TGE**:

- L'ottenimento della Certificazione UNI/PDR 125:2022
- 40% di donne in posizioni manageriali entro il 2027
- KPIs di monitoraggio relativi alla catena di fornitura diretta e indiretta
- Aumento della consapevolezza della popolazione aziendale sulle tematiche DE&I
- Formazione sulle molestie nei luoghi di lavoro
- Riduzione del *gender pay gap*
- Adozione di criteri equi e non discriminatori lungo l'intero ciclo di attrazione, selezione dei talenti e *retention*

METODOLOGIA



A LIVELLO GLOBALE:

- Modulo e-learning sull'Academy UNGC: *"Target setting guidelines & pay gap audits"*
- Sessioni live Q&A di approfondimento: *"Towards a Safe Workplace: Creating and Strengthening Gender-Based Violence Grievance Mechanisms"* & *"Open Q&A with Expert on Equal Pay"*



A LIVELLO LOCALE:

- Sessione di *Stabilire Obiettivi*: 4 novembre 2025, Milano c/o FondazioneAEM, sede storica dello sponsor Gruppo A2A

IMPATTO DEL PERCORSO A LIVELLO LOCALE

36%

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

29%

delle imprese partecipanti ha avviato la definizione di nuovi obiettivi in altre aree afferenti alla parità di genere in seguito alla partecipazione a TGE

14%

delle imprese partecipanti a TGE ha avviato la definizione di obiettivi a livello di *gender balance* nel *senior management* in seguito alla partecipazione a TGE



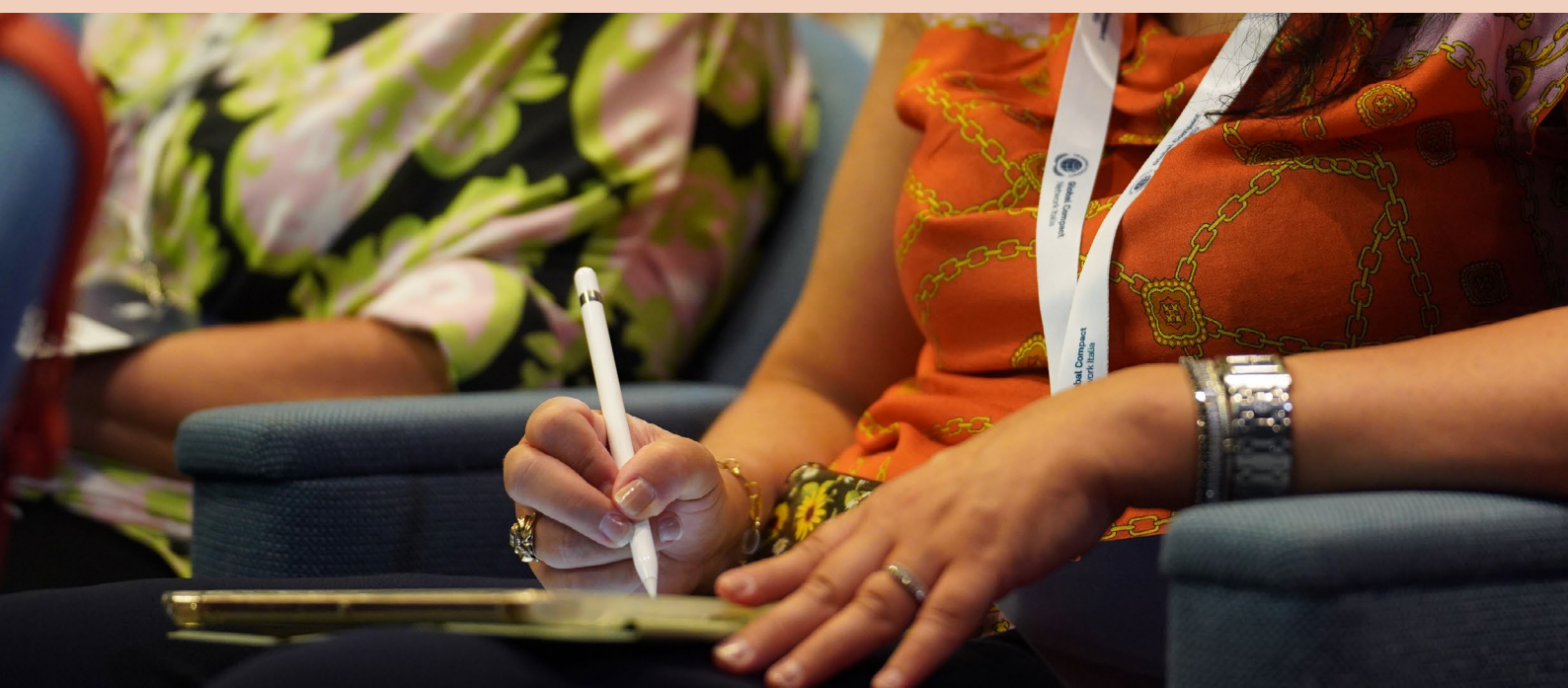
TESTIMONIANZA



"Il percorso Target Gender Equality del Global Compact mi ha offerto una chiave di lettura più ampia e sistemica del mio ruolo, contribuendo a trasformare un framework normativo in una leva culturale e organizzativa. Grazie a benchmark internazionali e a strumenti operativi come il WEPS Action Plan, ho potuto consolidare il piano strategico già certificato UNI PdR 125, allineandolo agli obiettivi globali di parità di

genere e traducendo i sette Women's Empowerment Principles (WEPS) in interventi concreti e orientati a un impatto misurabile."

Maria Teresa Burdo, Social Equity and Territorial Valorization Specialist, Andriani S.p.A.



MODULO 5

MONITORARE IL PROGRESSO: MISURAZIONE E KPIs

CONTENUTO

Il Modulo 5 supporta le aziende nell'identificare, definire e, se necessario, ampliare i KPIs utilizzati per monitorare i progressi verso i propri obiettivi di parità di genere, seguendo le indicazioni del **"Transparency and Accountability Reporting Framework"** dei WEPs.

METODOLOGIA



A LIVELLO GLOBALE:

- Modulo e-learning sull'Academy UNGC: *"KPIs, Reporting Guidelines & CoP"*



A LIVELLO LOCALE:

- Sessione di *"Tracciare e comunicare il progresso"*: 14 gennaio 2025, Web-Meeting

IMPATTO DEL PERCORSO A LIVELLO LOCALE

13%

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



MODULO 6

PRESENTAZIONE DEI PIANI D'AZIONE

CONTENUTO

Il Modulo 6 del percorso è dedicato alla redazione e presentazione di un **Piano d'Azione**, secondo il modello consigliato da UN Women e UN Global Compact. Esso mira a promuovere la parità di genere all'interno delle organizzazioni, orientando le azioni in base ai risultati ottenuti dal WEPS Tool, all'importanza delle tematiche e all'allineamento con la strategia aziendale. Lo sviluppo del piano prevede la definizione di obiettivi, misure attuative, indicatori e timeline chiari per ciascuno dei 7 principi WEPS.

METODOLOGIA



► Presentazione dei Piani d'Azione e caricamento sulla piattaforma Academy di UNGC.

IMPATTO DEL PERCORSO A LIVELLO LOCALE

17%

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

22%

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

37%

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



TESTIMONIANZA



Il Piano di Azione rappresenta un potente strumento per tradurre i valori condivisi in obiettivi chiari, misurabili e orientati al progresso. Questo piano funge da leva strategica, responsabilizzando la leadership e favorendo pari opportunità nei percorsi di formazione, crescita e benessere. Inoltre, il piano rafforza l'equità e la trasparenza nei processi, estendendo questi principi ben oltre i confini aziendali. Attraverso un approccio che integra ogni area tematica, il piano guida l'organizzazione

verso traguardi significativi, capaci di rafforzare la cultura interna, migliorare le opportunità per tutte le persone coinvolte e generare un impatto positivo e duraturo nel tempo."

Barbara Gervasoni, Sustainability Manager, Marcegaglia Group

Annalisa Silveti, ESG Specialist, Marcegaglia Group



LA PROSSIMA EDIZIONE ITALIANA DI TARGET GENDER EQUALITY 2026/2027

In considerazione del successo delle passate edizioni, il Network Italiano del Global Compact implementerà il quinto round dell'Acceleratore *Target Gender Equality* nel 2026/2027.

Il programma supporterà le imprese partecipanti:

- a conoscere il panorama attuale delle normative sulla parità di genere e diventare un'azienda *leader* in materia di *compliance*;
- ad apprendere strategie adatte a promuovere un impegno concreto verso la parità di genere nella propria azienda;
- ad approfondire tematiche emergenti in materia di parità di genere, come ad esempio, *leadership* inclusiva e riduzione del *gender pay gap*;
- ad acquisire strumenti pratici, utili a identificare i *gap* e le aree di miglioramento all'interno della propria azienda su cui intervenire;

Le aziende italiane aderenti a UN Global Compact interessate a partecipare alla quinta edizione del programma, potranno candidarsi **a partire dal 12 marzo**; il programma si terrà **da luglio 2026 a febbraio 2027**.

Per le candidature e per restare sempre aggiornati consultare la pagina ufficiale di [Target Gender Equality Accelerator](#).

Per maggiori informazioni, rivolgersi a Stella Sigillò, Senior Programme Manager, UNGCN Italia: s.sigillo@globalcompactnetwork.org





Network Italia

UN GLOBAL COMPACT NETWORK ITALIA

info@globalcompactnetwork.org

www.globalcompactnetwork.org

MILANO

Sede legale e operativa

Via Giovanni Boccaccio, 27 - 20123

ROMA

Sede operativa

Via degli Etruschi, 7 - 00185