



il **MANIFESTO**
per l'occupazione femminile



CHI È VALORE D

Valore D è la prima associazione di imprese che promuove l'equilibrio di genere e una cultura più inclusiva per la crescita delle aziende e del Paese. La valorizzazione della diversità di genere, ma anche di generazioni e culture diverse, rappresenta un fattore di innovazione, di competitività e quindi di crescita. Valore D utilizza un approccio integrato e orientato ai risultati, mettendo a disposizione degli associati strumenti concreti e indicatori chiari per monitorare ed incrementare il grado di inclusione delle diversità al proprio interno.

Valore D è una rete in costante crescita: nata nel 2009 dall'impegno comune di dodici aziende virtuose - AstraZeneca, Enel, GE, Johnson&Johnson, Ikea, Intesa Sanpaolo, Luxottica, McKinsey & Company, Microsoft, Standard&Poor's, UniCredit e Vodafone - oggi conta 168 imprese associate che, a livello aggregato in Italia, rappresentano oltre un milione e mezzo di dipendenti. Grazie alle molteplici esperienze maturate dalle aziende associate e a un dialogo costante e costruttivo con le istituzioni, Valore D con i propri programmi e progetti supporta le imprese ad ottenere risultati concreti e misurabili. Il 74% delle aziende riconoscono che l'associazione contribuisce in modo decisivo a sviluppare al proprio interno piani di inclusione di diversità di genere e di culture.

Oltre all'offerta per i propri associati, Valore D è una rete di condivisione di know-how e un luogo di confronto tra le aziende e con le istituzioni affinché l'equilibrio di genere, le diversità culturali e generazionali possano esprimere tutto il loro potenziale per favorire la crescita delle aziende e del Paese.

il **MANIFESTO** per l'occupazione femminile

COME NASCE L'IDEA DEL MANIFESTO

Grazie al continuo confronto con gli associati, negli ultimi sette anni Valore D ha potuto recensire e monitorare l'implementazione e l'evoluzione di oltre 1.000 buone prassi sui temi della diversità di genere, dell'occupazione e della crescita professionale femminile.

Un osservatorio privilegiato che ha permesso la redazione di un Manifesto per l'occupazione femminile, come impegno programmatico condiviso dalle aziende.

Alla luce di queste esperienze consolidate, nell'anno in cui l'Italia ha ospitato il G7, l'associazione ha messo a disposizione delle Istituzioni il proprio contributo su temi prioritari quali l'innovazione, l'impatto della diversità di genere sulla crescita e lo sviluppo economico, la sostenibilità.





MANIFESTO per l'occupazione ROMA Conferenza 2017 femminista

Sandra Mori

Presidente Valore D

UISS

IL CONTESTO INTERNAZIONALE

Il Manifesto punta ad essere uno strumento utile per le aziende e fa riferimento agli standard internazionali sul tema della sostenibilità. In particolare recepisce gli indicatori del Global Reporting Initiative (GRI), ente non-profit fondato ad Amsterdam per supportare il rendiconto della performance non finanziarie di sostenibilità di organizzazioni di qualunque dimensione, appartenenti a qualsiasi settore e Paese del mondo.

Le linee guida del GRI sono oggi un riferimento strategico per le imprese che vogliono realizzare un Bilancio di sostenibilità e forniscono dettagli importanti sulla sua costruzione, sui principi alla sua base, sugli indicatori da utilizzare in un'ottica di miglioramento continuo.

Questa scelta rappresenta un'opportunità non solo per le grandi imprese, che negli ultimi anni hanno costruito percorsi sempre più strutturati per lo sviluppo sostenibile, ma anche per la piccola e media impresa che spesso è parte fondamentale della catena di fornitura di imprese quotate che vedono allargarsi la rendicontazione anche al di fuori del proprio perimetro aziendale. Avere una rappresentazione qualitativa e quantitativa delle performance sociali, ambientali, di genere, di governance significa per una piccola o media impresa una credenziale in più nei processi di qualifica, un'opportunità di crescita del business e un consolidamento della reputazione.

La rendicontazione in tema di sostenibilità è diventata sempre più importante da quando con il Decreto legislativo n°. 254 del 2016 è stata recepita la Direttiva Europea 2014/95/UE in materia di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità. Il vincolo normativo non fa che rafforzare l'importanza di una rappresentazione sistemica sugli impegni ambientali, le politiche sociali e del personale, i diritti umani e l'anticorruzione da parte delle imprese.

PUNTI CARDINE DEL MANIFESTO

Per ognuno dei seguenti punti, l'azienda s'impegna, con gradualità e compatibilmente con le proprie specificità di settore e dimensionali a dotarsi di obiettivi chiari e misurabili, con indicatori di performance e monitoraggio periodico, da condividere al proprio interno. Le aziende che hanno già definito ed implementato misure specifiche di attuazione dei punti del Manifesto, riconfermano con la propria firma gli impegni già presi e ne riconoscono l'efficacia.

- 1** L'azienda riconosce il valore delle diversità di genere, come risorsa chiave per l'innovazione, la produttività e la crescita. L'azienda si impegna quindi, in fase di selezione, a identificare una rosa di candidati rappresentativa di entrambi i generi, tenuto conto delle specificità del settore in cui opera. Laddove tale bilanciamento non fosse realizzabile, l'azienda ne approfondirà le motivazioni.
- 2** L'azienda riconosce l'importanza sempre più rilevante delle competenze in ambito STEM (science, technology, engineering e mathematics) per l'innovazione di prodotto e di processo al proprio interno. Consapevole però che se da un lato queste saranno le professioni del futuro, dall'altro le donne rischiano di essere ancora più penalizzate perché meno presenti in queste discipline, l'azienda si impegna a raggiungere una situazione quanto più paritetica possibile tra i generi a parità di competenze e professionalità.
- 3** L'azienda si impegna a monitorare la presenza femminile al proprio interno, analizzandone i principali indicatori: numeri assoluti e percentuali in ingresso e di dispersione nel corso della crescita professionale, analisi dei vincoli e delle opportunità alla crescita, pay gap o divario salariale e presenza in azienda di generazioni diverse.



- 4** In aggiunta alle tutele già previste per legge, l'azienda si impegna a esplorare modalità innovative utili ed efficaci per supportare le proprie dipendenti nel periodo della maternità, con l'obiettivo di migliorare la gestione del periodo di assenza e quindi favorire una più fluida riorganizzazione del lavoro che tenga in considerazione le esigenze delle neo mamme al rientro.
- 5** L'azienda accoglie con favore l'impegno di entrambi i genitori nella cura dei figli e favorisce, ove possibile con azioni proattive una cultura inclusiva che valorizzi il ruolo genitoriale del papà.
- 6** L'azienda, compatibilmente con le proprie specificità di settore, dimensionali ed economico-finanziarie, si impegna a porre in essere politiche di welfare aziendale a supporto dei propri dipendenti.
- 7** L'azienda si impegna a valutare, sperimentare ed implementare modalità di lavoro flessibile che, nel rispetto delle proprie esigenze produttive e operative, incontrino le necessità dei dipendenti impostando il lavoro sulla base di obiettivi e risultati.
- 8** L'azienda si impegna, compatibilmente con le proprie specificità di settore e dimensionali, a favorire un piano di incremento della presenza femminile nelle posizioni di rilevanza strategica.
- 9** L'azienda si impegna a coinvolgere attivamente il management sui temi della diversità di genere, dell'occupazione e della crescita professionale femminile e ad aggiornare annualmente gli organismi apicali su questo tema.

INDICE DEI CONTENUTI GRI-G4 E UN GLOBAL COMPACT

MANIFESTO
VALORE D

Indicatori da GRI

PUNTO 1

POLITICHE DI ASSUNZIONE

GRI 102-8

- numero totale di dipendenti per tipo di inquadramento, genere, età

GRI 401-1

- numero totale nuovi dipendenti per gruppo età, genere e aree geografiche; turnover per gruppo di età, genere e area geografica

PUNTO 3

MONITORAGGIO PRESENZA FEMMINILE IN AZIENDA

GRI 102-8

- numero totale di dipendenti per tipo di inquadramento, genere, età

GRI 401-1

- numero totale nuovi dipendenti per gruppo età, genere e aree geografiche; turnover per gruppo di età, genere e area geografica
- ore medie di formazione per genere e inquadramento

GRI 404-3

- percentuale dei dipendenti che ricevono revisioni delle performance e sviluppi di carriera per genere e inquadramento

GRI 405-2

- differenziale retributivo donna/uomo per inquadramento



PUNTO 4

SUPPORTO ALLA MATERNITÀ

GRI 401-3

- numero di dipendenti che prendono congedo parentale per genere

GRI 404-3

- numero di dipendenti che rientrano dal congedo parentale per genere
- numero di dipendenti che rientrano dal congedo parentale per genere e che ancora lavorano dopo 12 mesi
- contabilizzare il ritorno al lavoro e il tasso di trattenimento dei dipendenti che hanno preso congedo parentale per genere

PUNTO 5

SUPPORTO ALLA PATERNITÀ

GRI 401-3

- numero di dipendenti che prendono congedo parentale per genere
- numero di dipendenti che rientrano dal congedo parentale per genere
- numero di dipendenti che rientrano dal congedo parentale per genere e che ancora lavorano dopo 12 mesi
- contabilizzare il ritorno al lavoro e il tasso di trattenimento dei dipendenti che hanno preso congedo parentale per genere

PUNTO 7

LAVORO AGILE, PER OBIETTIVI E RISULTATI

GRI 401-2

- benefit standard per i dipendenti a tempo pieno non previsti per dipendenti a tempo determinato o part-time

GRI 404-3

- percentuale dei dipendenti che ricevono revisioni delle performance e sviluppi di carriera per genere e inquadramento

GRI 102-8

- numero totale di dipendenti per tipologia di inquadramento, genere, età, tipologia di contratto (FT/PT, permanent/temporary)

PUNTO 8

PRESENZA DELLE DONNE IN POSIZIONI A RILEVANZA STRATEGICA

GRI 405-1

- composizione degli organi sociali per genere, gruppo di età, gruppi di minoranza
- riportare la percentuale di dipendenti per inquadramento per ciascuna di queste categorie: genere, gruppo di età, gruppi di minoranza

PUNTO 9

AGGIORNAMENTO DEGLI ORGANI APICALI SUL TEMA

GRI 102-22

- composizione del più alto organo e dei suoi comitati

GRI 102-24

- nomina e selezione del più alto organo di governo





Per informazioni è possibile contattare:

Responsabile Comunicazione & Public Affairs

Paola Trotta

paola.trotta@valored.it

+39 3791551887

Coordinatrice delle comunicazioni con gli associati

Silvia Ardoli

silvia.ardoli@valored.it

+39 342 8138812

