



Camera Nazionale
della Moda Italiana

Are you wearing the future?

Inclusione in azienda dalla teoria alla pratica

Red 
Public



Agenda

1. Piacere, Red Public
2. Dinamiche di inclusione nelle aziende italiane
3. Gender Equality Plan
4. Pratiche virtuose
5. Conclusioni

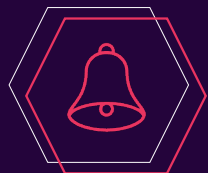
A close-up photograph of two hands, one darker-skinned and one lighter-skinned, clasped together in a firm grip. The hands are positioned centrally, with the fingers interlaced. The background is a soft, out-of-focus grey. Overlaid on the left side of the image is the text '01 PIACERE, RED PUBLIC' in white and pink, with a pink arrow pointing to the right.

01

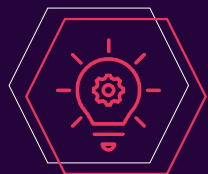
PIACERE,

RED PUBLIC

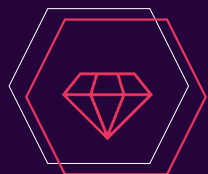




Red Public,
1° società di consulenza
100% Femminile



Come nasce e si concretizza
l'idea



Red Public **Values**: un nuovo
approccio



Valorizzare
le unicità

Creare
soluzioni
innovative



Red
Public

Supportare
il talento

Rispettare
le diverse
opinioni



Società
Benefit

Creare un
ambiente di
fiducia



The background of the slide is a photograph of a chessboard with various colored pawns (red, green, yellow, blue, purple) scattered across it. The image is dimmed and serves as a backdrop for the text.

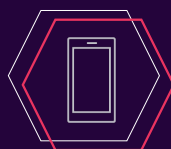
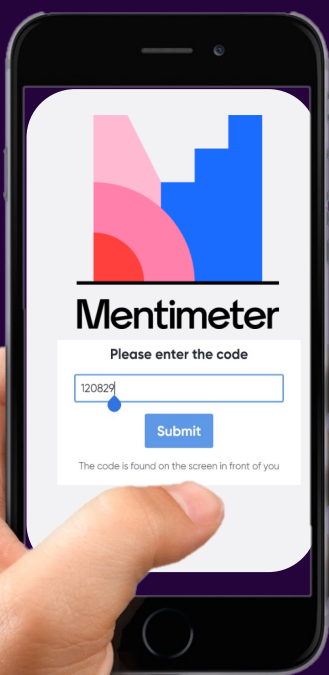
02

Dinamiche di inclusione nelle aziende italiane

Scenario attuale

Mentimeter: dai spazio alla tua voce

Che cos'è per voi l'inclusione?



Prendi il tuo cellulare



Apri un browser di ricerca e digita www.menti.com



Digita il codice **55214513**



Rispondi alla domanda che compare sullo screen



Guarda le risposte in tempo reale!

Mentimeter: dai spazio alla tua voce

Che cos'è per voi l'inclusione?



“ *L'inclusione è un diritto umano universale* ”

Dal punto di vista delle aziende inclusione vuol dire:

Abbracciare tutte le persone indipendentemente dall'origine, genere, abilità, orientamento.

*Si tratta di dare **pari accesso e opportunità** e di **cogliere ovunque il talento***

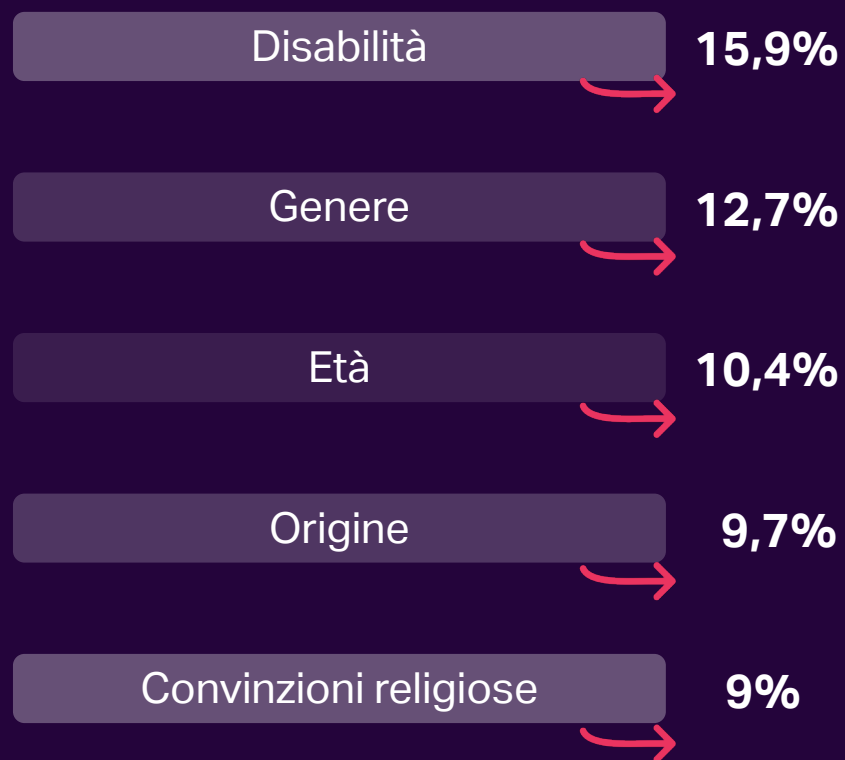


Le misure di inclusione nelle aziende

Lo scenario Italia

20,7%

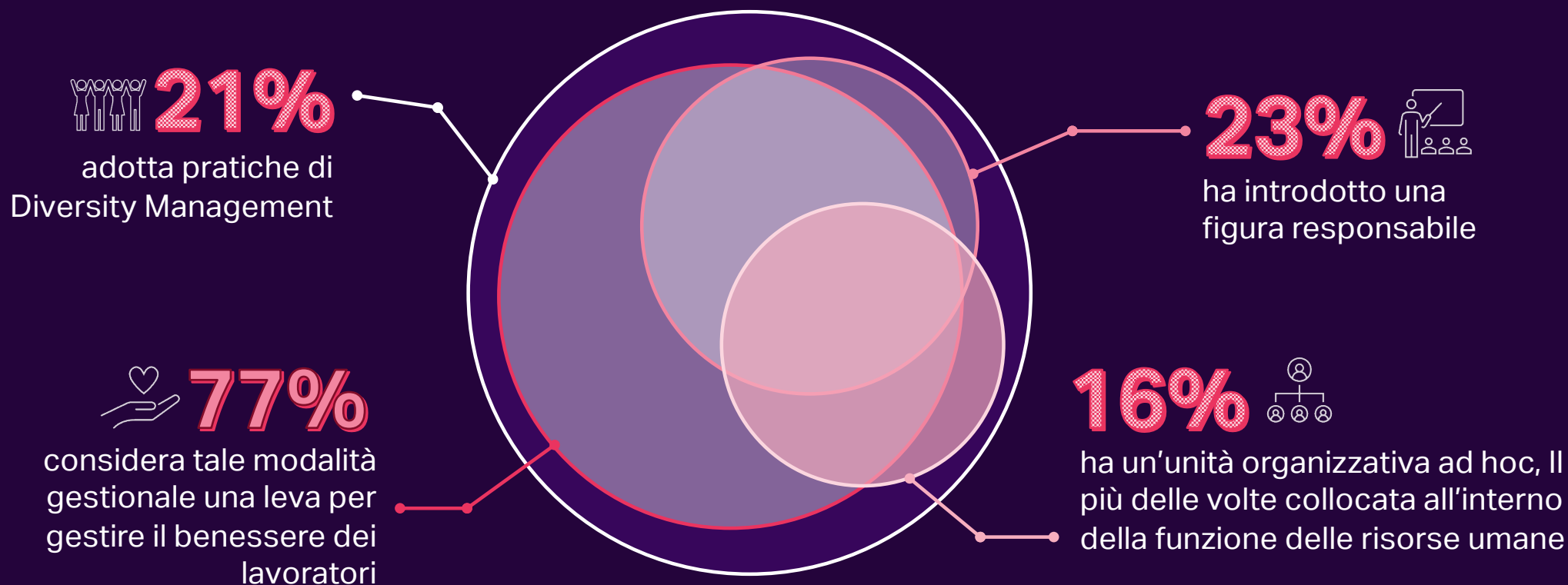
Aziende che adottato almeno una misura non obbligatoria per legge per sostenere uguaglianza tra i lavoratori



Fonte: ISTAT, « il Diversity Management per le diversità LGBT+ e le azioni per rendere gli ambienti di lavoro più inclusivi » - campione: aziende fino a 500 dipendenti

Il "Diversity" Manager è per tutti?

Lo scenario Italia



Fonte: Marco Buemi, Massimo Conte, Gabriele Guazzo «Il Diversity Management per una Crescita Inclusiva» - campione: 150 direttori di imprese italiane con più di 250 dipendenti



03

Gender Equality Plan

Driver di un cambiamento strutturale

Il (non) bilanciamento di genere Lo scenario Italia

Il tasso di occupazione femminile è sempre stato inferiore rispetto a quello maschile e il Covid ha **inasprito il divario, creando il fenomeno della 'she-cession'**

59%  **49%**
2019 2020

Tasso di occupazione femminile

Solo il **17%** delle **posizioni dirigenziali** è occupato da donne



**A parità di condizioni,
la retribuzione
femminile è in media il**

12%

**inferiore rispetto alla
retribuzione maschile**



Fonte:
European Women On Boards
La Repubblica, "Gender Gap, le donne presentano il conto", 2020

Gender Equality Plan

Che cos'è?



Una misura per:

- Implementare la **parità di genere** nelle carriere scientifiche;
- Equilibrare la **parità di genere** nel processo decisionale;
- Integrare la dimensione **di genere** nella ricerca e dell'innovazione
- Aumentare l'inclusione nel mondo del lavoro, eliminando le discriminazioni



Attraverso:

La definizione e formalizzazione di azioni concrete per articolare una visione strategica volta al **raggiungimento** della **parità di genere**

Nel 2023, l'adozione del Gender Equality Plan (GEP) sarà obbligatorio per accedere ai Fondi Europei



Fonte:
[Gender Equality Plans in Horizon Europe](#)



Il contributo del GEP allo sviluppo economico

Benefici generici



Maggior livello occupazionale

Il miglioramento della parità di genere porterebbe portare **10,5 milioni di posti di lavoro** aggiuntivi nel 2050, a beneficio sia delle donne che degli uomini



Crescita del PIL

Il miglioramento della parità di genere all'interno dei paesi dell'Unione Europea dovrebbe **aumentare il PIL di 12%** entro il 2050



Arricchimento della società

Il miglioramento della parità di genere **aumenterà il PIL pro capite dell'UE dal 6,1% al 9,6%**, che ammonta a 1,95-3,15 trilioni di euro

L'uguaglianza di genere è associata a una comunità sana, a un aumento delle prestazioni organizzative e alla crescita economica nazionale



Expected impact

Breve, medio e lungo termine

Perché l'**Etica Sociale** è una componente fondamentale nel processo di trasformazione nel mondo del lavoro?

Impatto a **breve** termine

L'uguaglianza di genere nel contesto lavorativo determina l'**aumento** dell'**efficienza** e dell'**attrazione dei talenti**

Impatto a **medio** termine

Nei contesti in cui l'uguaglianza di genere è un principio rispettato si registra un **incremento** del **25%** della **redditività**

Impatto a **lungo** termine

Il miglioramento del rispetto dell'uguaglianza di genere porterebbe ad un **aumento del PIL** di circa il **9%** **entro il 2050** (~3 trl EUR)

Il **GEP** ha lo scopo di **equilibrare** la **vita lavorativa** delle **donne** all'interno delle aziende attraverso azioni mirate che aiutano la **crescita di consapevolezza dei lavoratori**





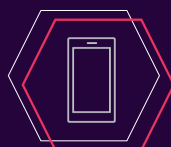
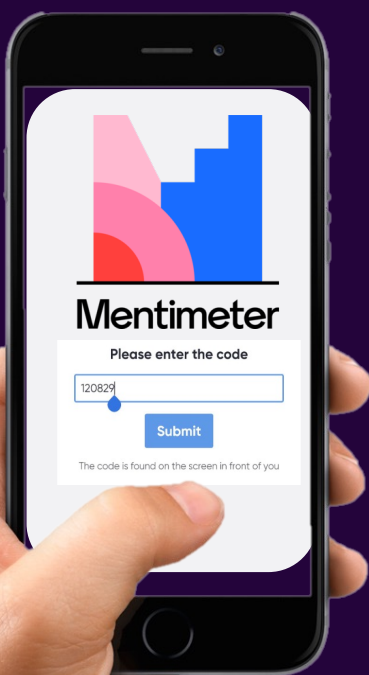
04

Pratiche virtuose

Come creare un ambiente più inclusivo

Mentimeter: dai spazio alla tua voce

Quali azioni mette in campo un'azienda inclusiva?



Prendi il tuo cellulare



Apri un browser di ricerca e digita www.menti.com



Digita il codice **4923832**



Rispondi alla domanda che compare sullo screen



Guarda le risposte in tempo reale!

Mentimeter: dai spazio alla tua voce

Quali azioni mette in campo un'azienda inclusiva?



Che cosa vuol dire essere un'azienda inclusiva?

Esempi concreti

- Supportare il miglioramento del **work-life balance** (es. congedo parentale, o family-caring...)
- Creare **survey** sull'**engagement e benessere**
- Favorire la **flessibilità** nella gestione di orari/agenda
- Valutare i manager sulle **soft skills** e sull'**empatia**
- Abilitare il ruolo di **Buddy** come canale di ascolto attivo
- Fornire linee guida sul **linguaggio inclusivo**
- Definire **processi di valutazione oggettivi e misurabili**



Best Practices

A volte si sceglie di fare di più



Inclusione delle disabilità

Enel

Ha implementato un app che permette alle **persone con ridotte capacità uditive** di utilizzare device in modo autonomo

Supporto alla genitorialità



L'Oréal Italia

Ha esteso il permesso retribuito per il padre o «secondo genitore» a **6 mesi** e prevede **+30%** sul contributo economico in caso di astensione facoltativa



Supporto alla maternità

Vodafone Italia

Ha allungato il periodo di maternità di **18 settimane** con lo stipendio al **100%**. Da la possibilità di richiedere un **part-time** fino a 30 mesi di vita del bambino o di usufruire di "turni agevolati"



L'Inclusione nel DNA

I Benefici per aziende e dipendenti



+62,9%
di **redditività**



+ 37,9%
delle aziende ha registrato un
aumento della domanda dei
consumatori

59,7%

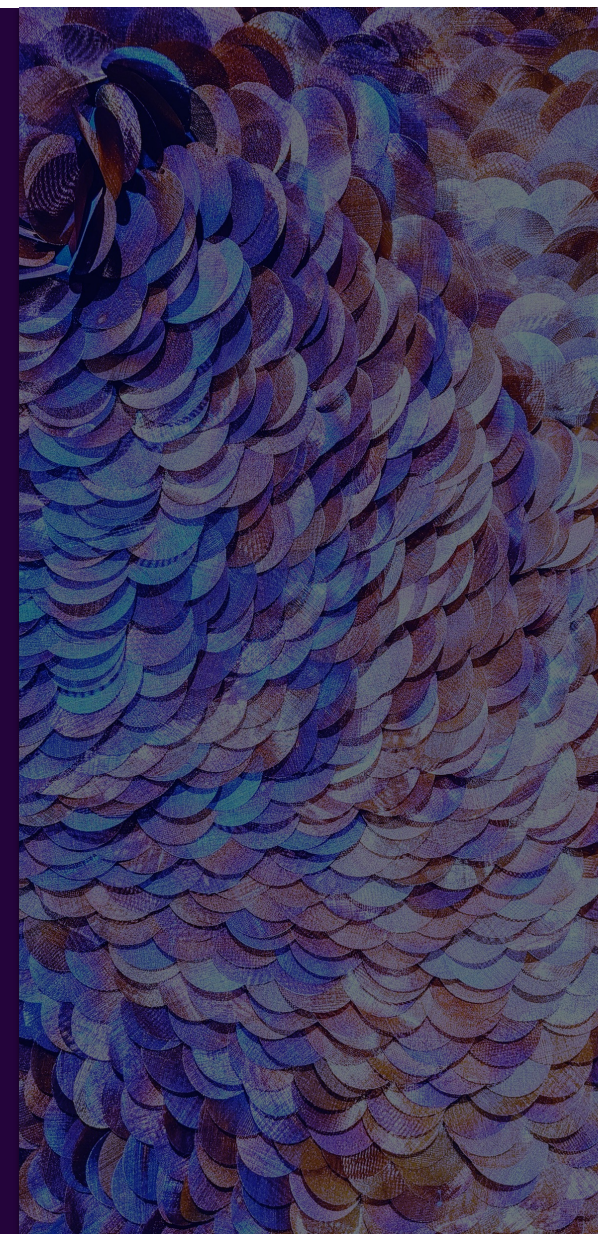
delle aziende **ha aumentato**
la capacità di attrarre e
trattenere il talento

57,8%

delle aziende ha
migliorato la **brand**
reputation



Fonte:
Sondaggio ILO - International Labour Organization 2018 – campione: 12.940 risposte da aziende di 70 paesi in
Africa, Asia, Pacifico, Europa, Asia centrale, America Latina, Caraibi, Medio Oriente e Nord Africa



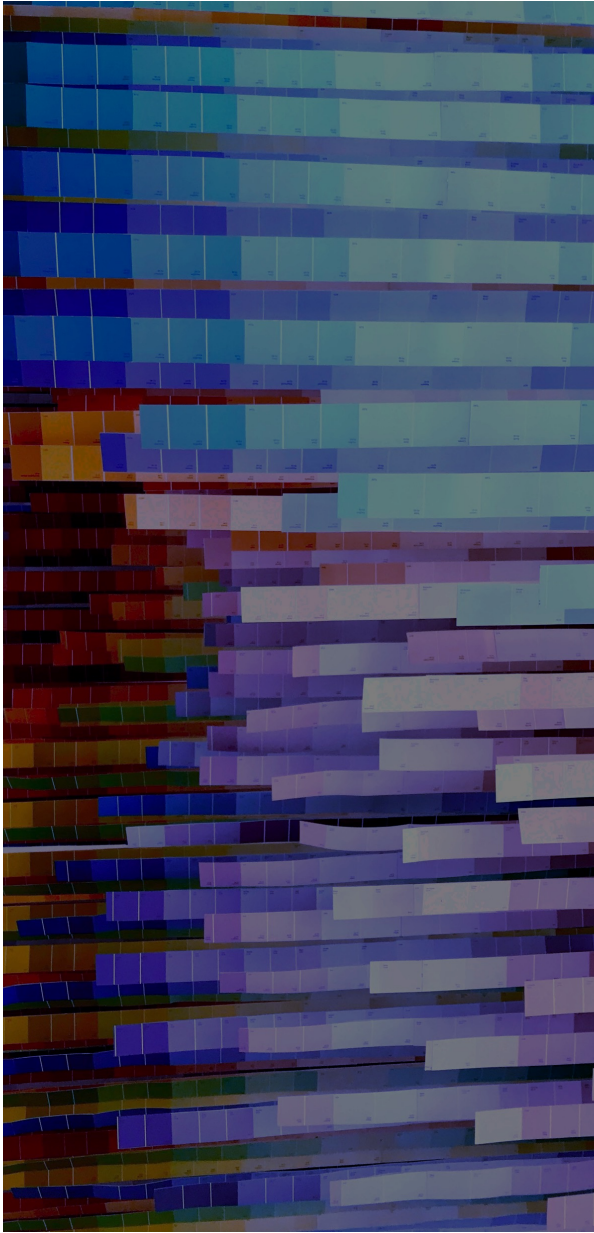
A futuristic, curved hallway with blue lighting and people walking. The hallway has a curved ceiling and walls, with recessed lighting. Two people are walking away from the camera in the distance. The overall atmosphere is modern and sleek.

05

Conclusioni



L'inclusione come approccio continuo



“

Inclusion is ongoing.
Not one-off training

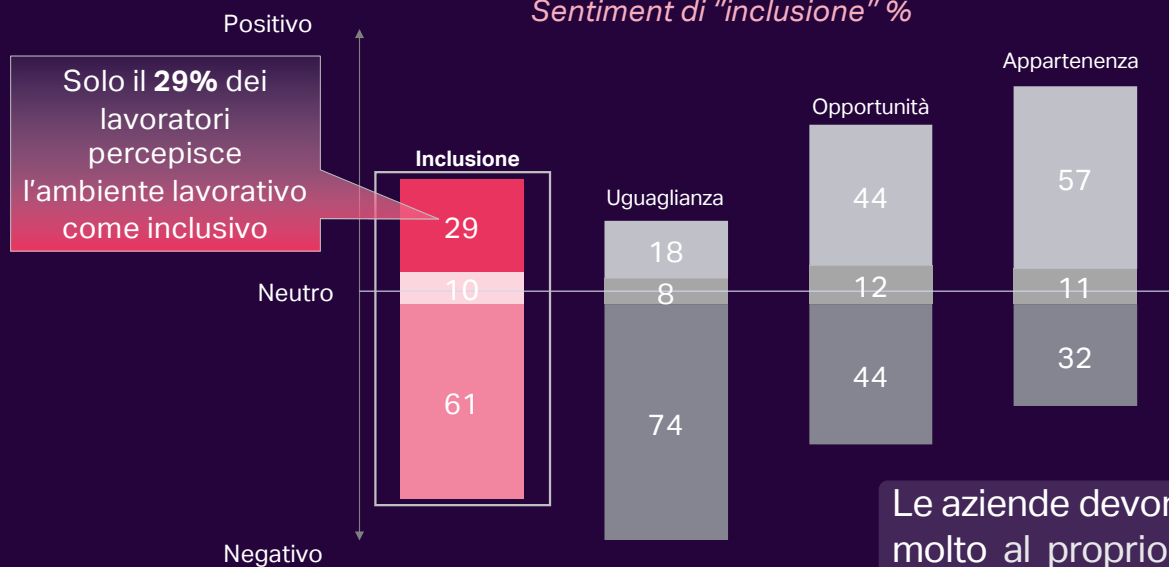
”



Siamo sulla strada giusta, ma... Serve metodo per sostenere l'inclusione

Anche nei settori in cui l'executive team delle imprese risulta in media inclusivo, il *sentiment* dei dipendenti appare negativo, in particolare in termini di uguaglianza e opportunità

Sentiment di "inclusione" %



Solo il **29%** dei lavoratori percepisce l'ambiente lavorativo come inclusivo

Le aziende devono ancora lavorare molto al proprio interno al fine di dare vita ad una *cultura inclusiva* concreta



Fonte: McKinsey, "Diversity wins: how inclusion matters"



Come creare una strategia inclusiva

Limitare le criticità con un percorso a più fasi

Le caratteristiche fondamentali:



Sponsorizzata



Condivisa



Progettata



Quantificabile



Supportata



Un cultura che sostenga l'inclusione

Focus

IdentiKit del Leader che sostiene l'inclusione:



- va oltre il visibile
- assegna obiettivi sfidanti
- valuta gli obiettivi effettivamente raggiunti dalla persona
- riconosce chi non si conforma alla cultura dominante
- favorisce la flessibilità e l'agilità nella gestione degli orari e dell'agenda
- è consapevole del valore del linguaggio nella costruzione di un'impresa inclusiva

2,5
volte maggiore

Probabilità per un **leader equo e rispettoso** di avere dipendenti più performanti e felici nel team

Fonte:
Harvard Business Review Italia, «Promuovere la Leadership Inclusiva in azienda»
Korn Ferry, «[The benefits of inclusive leadership](#)»



Il digitale a supporto dell'inclusione

Focus

La **tecnologia** risulta uno strumento utile per **incrementare il livello di inclusione** all'interno delle aziende



Organisational Network Analysis – ONA

Analisi delle dinamiche lavorative e della collaborazione tra i dipendenti



CV senza foto e indicazioni di genere e di età

Recruiting più inclusivo grazie all'eliminazione dei bias



Survey sul benessere dei dipendenti

Analisi del livello percepito di inclusione e di benessere dei dipendenti, coinvolgendo sia profili esecutivi che operativi



Network di socializzazione

Spazi virtuali per la condivisione di knowledge, esperienze professionali ma anche interessi personali



DOMANDE?



Red Public Speakers

Contatti

Giada Maldotti

CEO

+39 339 135 4570

giada.maldotti@redpublic.com

Benedetta Cascio

Senior Manager

+39 345 256 7459

benedetta.cascio@redpublic.com

Livia Serrini

Senior Consultant

+39 331 477 7457

livia.serrini@redpublic.com





Grazie.

