



WORKSHOP - EQUALITY PAYS OFF ("La parità paga")

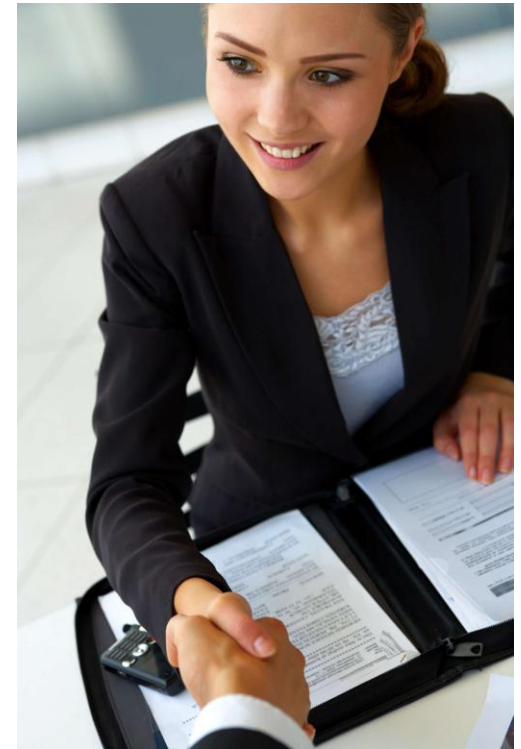
*Attrarre e trattenere i migliori talenti
femminili*

Data: 26 settembre 2013

Luogo:
*Triennale di Milano
Viale Emilio Alemagna, 6
20121 Milano
Italia*

PERCHÉ PARTECIPARE? Sei buoni motivi per partecipare al workshop EQUALITY PAYS OFF

- 1** Trovare nuove idee su come avviare o ottimizzare il lavoro in atto per conquistare il potenziale femminile
- 2** Comprendere la predisposizione della vostra società a sfruttare appieno il potenziale femminile
- 3** Prendere spunto da una selezione di good practices sulla base di un benchmark 3 di aziende europee
- 4** Partecipare a uno scambio intersettoriale e interregionale di idee ed esperienze con altre aziende
- 5** Stabilire e/o intensificare i contatti commerciali con aziende con intenti simili
- 6** Sponsorizzare la propria azienda come una società innovatrice nelle pari opportunità tramite:
 - un listing sul sito EQUALITY PAYS OFF
 - la citazione nei comunicati di EQUALITY PAYS OFF



COSA ASPETTARSI? Programma del workshop

ORA	ARGOMENTO
09:00 - 09:15	NOTA DI BENVENUTO – <i>Discorso di benvenuto di Alessandra Ravetta (Prima Comunicazione) e Alessandro Araimo</i>
09:15 - 09:25	GLI OBIETTIVI DI OGGI – <i>Introduzione al workshop</i>
09:25 - 09:30	LA PROSPETTIVA DEL PAESE – <i>Status quo del potenziale della forza lavoro femminile in Italia</i>
09:30 - 10:30	TAVOLA ROTONDA - <i>Dott.ssa Laura Brambilla - CFO Lucent Alcatel Europe; Dott.ssa Annalisa Messa - Direttore Immagine e Pubblicità ENI; Dott.ssa Barbara Stefanelli - Vice Direttore Corriere della Sera; Rappresentante della EU</i>
10:30 - 10:45	NETWORKING COFFEE BREAK
10:45 - 12:00	LA PROSPETTIVA AZIENDALE – <i>Argomento I "Valutare il sistema di remunerazione" ed esempio di Good Practice (Dott.ssa Lorenza Lei - CEO RAI Pubblicità)</i>
12:00 - 13:15	LA PROSPETTIVA AZIENDALE – <i>Argomento II (scelto dai partecipanti) ed esempio di Good Practice (Dott.ssa Anna Matteo – Digital Business Director Sole24Ore)</i>
13:15 - 14:15	NETWORKING LUNCH BREAK
14:15 - 15:00	LA PROSPETTIVA DEI PARTECIPANTI – <i>Commenti e chiusura</i>

Nel workshop saranno presentati i punti di partenza chiave per una migliore intercettazione dei talenti femminili

STRATEGIA AZIENDALE – Stabilire l'uguaglianza di genere come parte del DNA aziendale

MANAGEMENT – Comprendere e posizionare il management come catalizzatore e esempio

ORGANIZZAZIONE PROFESSIONALE – creare una struttura per favorire le modifiche necessarie

MONITORAGGIO – monitorare e dar seguito al raggiungimento dell'obiettivo

ATTUAZIONE OPERATIVA – Favorire una maggiore uguaglianza di genere nel lavoro quotidiano tramite l'azione delle business unit e delle risorse umane

Campi d'azione

1. Accrescere la consapevolezza tra i diplomati sull'intera gamma dei percorsi educativi
2. Attrarre i migliori talenti a prescindere dal sesso
3. Rafforzare l'equilibrio vita privata-vita professionale
4. Promuovere l'avanzamento di carriera
5. Valutare il sistema di remunerazione
6. Comunicare le attività aziendali per intercettare meglio la riserva di talenti

La prospettiva aziendale – Scegliere un argomento da discutere in dettaglio (1/5)

Strategia aziendale –

Stabilire l'uguaglianza di genere come parte del DNA della società



I

L'argomento è volto a consolidare l'uguaglianza di genere nella propria azienda:

- ➔ La strategia aziendale definisce la cornice delle attività e determina di conseguenza la cultura professionale interna. L'esperienza indica che per affermarsi in modo sostenibile, l'uguaglianza di genere deve essere (diventare) parte integrante della logica aziendale

Management –

Capire e definire il management come stimolo e modello di ruolo



II

L'argomento è volto a coinvolgere il management per attuare in modo sostenibile l'uguaglianza di genere in azienda:

- ➔ Il management è responsabile dell'attuazione della strategia aziendale e agisce da modello all'interno e all'esterno dell'azienda. Per riuscire ad attuare la strategia dell'uguaglianza di genere, il management deve impegnarsi nella sua realizzazione come parte fondante della strategia aziendale

La prospettiva aziendale – Scegliere un argomento da discutere in dettaglio (2/5)

Attuazione operativa – Favorire una maggiore uguaglianza di genere nel lavoro quotidiano tramite l'azione delle business unit e delle risorse umane

Le business unit e le risorse umane sono i principali agenti del cambiamento, cruciali nell'attuazione dell'uguaglianza di genere nel lavoro quotidiano dell'azienda. **Per favorire l'uguaglianza di genere sei principali campi d'azione sono possibili:**

Accrescere la consapevolezza tra i diplomati sull'intera gamma dei percorsi educativi

L'argomento intende sviluppare le migliori risorse potenziali sensibilizzando i **diplomati di scuola secondaria** alla totalità dei percorsi educativi possibili:

- ➔ Per ampliare le migliori risorse potenziali, le aziende devono sensibilizzare i diplomati di scuola secondaria alla totalità dei percorsi educativi possibili e motivarli così a considerare anche settori di specializzazione "atipici" in termini di genere



Attrarre i migliori talenti a prescindere dal sesso

L'argomento è volto a favorire l'attrazione di **diplomati di scuola secondaria** e giovani professionisti a prescindere dal sesso:

- ➔ Per attrarre i migliori talenti, le aziende devono avviare precocemente una relazione con i diplomati di talento e mostrare loro cosa significa lavorare in azienda. Inoltre, devono intercettare la forza lavoro inattiva mobilitando le donne a entrare nella forza lavoro



La prospettiva aziendale – Scegliere un argomento da discutere in dettaglio (3/5)

III	3	Rafforzare l'equilibrio vita privata-vita professionale L'argomento è volto a incrementare una migliore comprensione di come conciliare vita privata e professionale: ➔ Per trattenere le migliori risorse, le aziende devono motivare il personale di talento a continuare a lavorare e a rientrare in tempi brevi dai congedi, oltre ad agevolare la conciliazione tra avanzamento di carriera e vita familiare	
	4	Promuovere l'avanzamento di carriera L'argomento intende promuovere la capacità di sviluppare le carriere femminili in modo sostenibile: ➔ Per promuovere le dipendenti più qualificate, le aziende devono stabilire una cultura e un processo di promozione che onori in egual modo il talento maschile e femminile e istituzionalizzare una procedura sistematica per progettare l'avvicendamento professionale	

La prospettiva aziendale – Scegliere un argomento da discutere in dettaglio (4/5)

Valutare il sistema di remunerazione

5

L'argomento intende valutare i sistemi di remunerazione in atto:

- ➔ Per attrarre e trattenere le dipendenti, le aziende devono valutare e, se necessario, adattare il proprio sistema di remunerazione per escludere le pratiche discriminatorie



Comunicare le attività aziendali per intercettare meglio la riserva di talenti

6

L'argomento è volto a favorire la comunicazione delle proprie attività per meglio intercettare le migliori risorse:

- ➔ Per ottimizzare l'impatto positivo dei propri sforzi a sostegno dell'uguaglianza di genere, le aziende devono comunicare le proprie azioni per la valorizzazione dell'uguaglianza di genere sia all'interno che all'esterno dell'azienda



La prospettiva aziendale – Scegliere un argomento da discutere in dettaglio (5/5)

Organizzazione professionale – Creare una struttura che favorisca il cambiamento



L'argomento intende creare una struttura solida per l'uguaglianza di genere:

IV

- ➔ Per attrarre, trattenere e sviluppare i migliori talenti, le aziende devono far sì che i propri dipendenti possano meglio conciliare la propria vita professionale e privata, valutando regolarmente le pratiche aziendali e identificando potenziali opportunità di pratiche professionali più flessibili (ovvero orario, luogo di lavoro e organizzazione professionale appropriati)

Monitoraggio – Monitorare e dar seguito al raggiungimento dell'obiettivo



L'argomento è volto a monitorare il progresso verso i propri obiettivi e le attività per l'uguaglianza di genere:

V

- ➔ Per assicurare che l'uguaglianza di genere sia considerata seriamente, le aziende devono monitorare gli obiettivi di uguaglianza di genere al pari degli obiettivi finanziari. Il monitoraggio deve comprendere indicatori che misurino il progresso in tutti i comparti aziendali relativo agli sforzi compiuti per valorizzare l'uguaglianza di genere oltre al successo di singoli manager nella promozione dell'uguaglianza di genere nei propri dipartimenti/team. Inoltre, questa tematica deve diventare parte integrante dei regolari colloqui di feedback con il management

COME RAGGIUNGERE LA SEDE DEL WORKSHOP – Direzioni per la Triennale di Milano



- Questa sessione di formazione è supportata dal Programma dell'Unione Europea per l'occupazione e la solidarietà sociale – PROGRESS (2007-2013)
- Questo programma è attuato dalla Commissione Europea. È stato istituito per sostenere finanziariamente la realizzazione degli obiettivi dell'Unione Europea nel settore dell'occupazione, degli affari sociali e delle pari opportunità e contribuisce quindi alla realizzazione degli obiettivi strategici di Europa 2020 in questi settori
- Il programma della durata di 7 anni è indirizzato a tutti gli stakeholder che possono contribuire a plasmare lo sviluppo di un'occupazione adeguata ed efficace nonché di politiche e legislazioni sociali, attraverso l'UE-27, i paesi dell'EFTA-SEE nonché i paesi candidati e precandidati all'UE
- Per ulteriori informazioni, consultare il sito: <http://ec.europa.eu/progress>
- Le informazioni contenute in questa pubblicazione non riflettono necessariamente la posizione né le opinioni della Commissione Europea