

Analisi I.R.O. - Diversità, Inclusione e Pari Opportunità

OBIETTIVO TRIENNALE

Favorire l'equità nello sviluppo e nella realizzazione professionale tramite l'incremento del genere meno rappresentato in posizioni di responsabilità, portandola dal 25,95% di fine 2023 al 34,95% entro tre anni, attraverso politiche di sviluppo professionale e programmi di Assessment.

IMPATTI

(effettivo) Pari opportunità in termini retributivi per lavori di pari valore e di accesso al personale a percorsi di sviluppo delle competenze e di carriera.

(potenziale) Eliminazione di tutte le forme di discriminazione.

(potenziale) in caso di mancata parità di accesso ai percorsi di sviluppo possibili impatti negativi sulla soddisfazione e sulla motivazione dei dipendenti (genere, età, etnia, disabilità orientamento sessuale, etc.)

RISCHI

(operativo) in caso di disparità di trattamento e di accesso ai percorsi di sviluppo, possibili perdite operative per cause intentate dal personale per questioni di retribuzione, indennità e rapporto di impiego.

(operativo) Elevato turnover dei dipendenti e fuoriuscita dei talenti

OPPORTUNITÀ

(operativo) Elevato turnover dei dipendenti e fuoriuscita dei talenti

Definizione obiettivi - Diversità, Inclusione e Pari Opportunità

OBIETTIVO TRIENNALE

Favorire l'equità nello sviluppo e nella realizzazione professionale tramite l'incremento del genere meno rappresentato in posizioni di responsabilità, portandola dal 25,95% di fine 2023 al 34,95% entro tre anni, attraverso politiche di sviluppo professionale e programmi di Assessment.

ANNO 2025

Attraverso le politiche di sviluppo professionale ed i programmi di Assessment aumentare dal 25,95 % di fine 2023 a 28,95% a fine 2025 il genere meno rappresentato in posizioni di responsabilità di una o più unità organizzative.

ANNO 2026

Attraverso le politiche di sviluppo professionale ed i programmi di Assessment aumentare dal 28,95% di fine 2025 a 31,95% a fine 2026 il genere meno rappresentato in posizioni di responsabilità di una o più unità organizzative.

ANNO 2027

Attraverso le politiche di sviluppo professionale ed i programmi di Assessment aumentare dal 31,95% di fine 2026 a 34,95% a fine 2027 il genere meno rappresentato in posizioni di responsabilità di una o più unità organizzative.



L'obiettivo si collega ai Goal dell'Agenda 2030, promuovendo l'equità di genere nelle posizioni di responsabilità attraverso politiche di sviluppo professionale, per garantire pari opportunità e ridurre le disuguaglianze nel mondo del lavoro favorendo una crescita economica inclusiva.