

# EXECUTIVE PROGRAMME

## GENDER EQUALITY MANAGEMENT

Strategie per la gestione delle politiche  
aziendali tra sostenibilità  
e compliance integrata

dal 22 novembre 2024

2 weekend

venerdì e sabato

MILANO / ONLINE

con il patrocinio di



## INTRODUZIONE



di **FLORINDA  
SCICOLONE**

Gender Equality  
Specialist Advisor.  
Esperta Normative e  
Politiche di Genere  
Aziendali  
Direttrice Scientifica di  
Executive Programma  
Gender Equality  
Management

*“Per la concreta realizzazione dello sviluppo sostenibile di genere, **la gender equality non dovrà essere percepita più soltanto come un diritto delle donne, bensì, come un asset importante del business.** Per raggiungere entro il 2030 il goal n. 5 dell’Agenda ONU, sarà, infatti, necessario, che la Governance consideri la parità di genere aziendale come driver portante dell’Impresa nel quale investire per aumentare la competitività. L’Unione Europea ha recentemente esteso al 2027 la Strategia per la Parità dell’Unione Europea in ossequio proprio al Goal n. 5 dell’Agenda 2030, originariamente prevista fino al 2025.*

*La Strategia Nazionale della parità è stata emanata in ossequio alla Strategia dell’Unione Europea.*

*L’Italia è stata antesignana con l’approvazione nel 2011 della Legge Golfo-Mosca, prorogata nel 2019, che prevede l’obbligo del 40% delle quote di genere nei board dei CdA delle quotate e partecipate e ancora oggi, ne abbiamo sperimentato l’importanza.*

*Nel 2022 è stato approvato un altro strumento normativo non obbligatorio, la certificazione della parità di genere.*

*Gender Equality Plan e Bilancio di Genere, invece, sono due strumenti giuridici obbligatori. Tre importanti Direttive Unione Europea recentemente approvate, Direttiva Women on boards, Direttiva sulla trasparenza retributiva, Direttiva supply chain act.*

*Tutti gli strumenti giuridici previsti o da normative italiane o europee hanno contribuito allo sviluppo della gender equality. Però, oltre gli strumenti normativi, assolutamente necessari, per attuare la sostenibilità è fondamentale che si realizzi un **cambiamento culturale** che porti alla scelta volontaria della governance d’investire per la gender equality.*

*Infatti, il **Recovery sostenibile di genere, inizialmente considerato una vera e propria sfida in chiave della “S” come Social, affinché si suggelli una vera svolta è necessario che diventi anche una declinazione della “G” come Governance.***

*Oggi, nei membri dei board oltre ad essere necessario specifiche competenze in temi come compliance, dovrà anche esserci expertise in tema di sviluppo delle politiche di genere aziendali.*

*Nelle aziende sarebbe opportuno che la parità di genere diventi asset di tutti i piani industriali.*

*I piani di sostenibilità di importanti aziende già prevedono tra gli obiettivi principali la gender equality e pian piano si andrà acquisendo la consapevolezza di una **realizzazione integrata della sostenibilità climatica, finanziaria e di genere. Quindi è importante che anche i componenti dei Comitati di Sostenibilità dovranno avere una particolare competenza in materia di gender equality.***

*Altresì, le aziende per sviluppare una parità di genere dovranno affrontare una sfida storica nei confronti della questione **bias e intelligenza artificiale, affinché l’utilizzo dell’IA non ponga un rischio di discriminazione di genere**, ma, al contrario, venga posto in essere con etica e per valorizzare l’empowerment femminile dalla fase recruiting all’intero sviluppo delle politiche di genere in azienda.*

*È importante, inoltre, che il linguaggio di genere, non vada più inteso solo come linguaggio non discriminatorio, ma anche come linguaggio che ponga in luce la ricchezza dei talenti femminili, anche in seguito alle **Linee guida UNI sul linguaggio comunicazione di genere recentemente approvate.***

*Un pieno realizzo del welfare aziendale svilupperà di conseguenza l’empowerment femminile.*

*Per un approccio di prevenzione del rischio la tutela delle discriminazioni e molestie di genere è importante che diventi una parte importante della compliance integrata.*

*La gestione della gender equality per le riflessioni sopra esposte, pertanto, oggi assume la portata di una materia delicata e complessa che richiede formazione per acquisire specifiche competenze. **Fino a qualche tempo fa considerata solo come importante allocazione delle Risorse Umane, si va maturando, pertanto, l'esigenza di declinarne anche la gestione a figure preposte nell'alveo delle Direzioni Sostenibilità, Legal e nella compliance integrata.** Le aziende che hanno scelto di richiedere la certificazione di genere hanno potuto verificare come il processo che le ha portate all'ottenimento della certificazione è stato un processo complesso che ha coinvolto tutta la vita aziendale e in particolare abbia interessato in modo trasversale tutte queste direzioni.*

*Cosicché, si va acquisendo sempre di più la consapevolezza che **la Gender Equality per avere uno sviluppo foriero e competitivo dovrà avere un approccio nuovo e assolutamente trasversale con un coordinamento tra Sostenibilità, People & Culture, Legal e Compliance integrata e sarà, quindi, sempre più necessario per le aziende rivolgersi a figure professionali che posseggano determinate expertise, hard skills e soft skills.** Conseguentemente, la figura dell\* **Gender Equality Officer** in organico oppure in outsourcing diventerà sempre più cogente perché dovrà essere quella figura professionale alla quale affidare lo sviluppo di una politica di genere strutturale e a lungo termine che sappia porre in essere un coordinamento con tutte le Direzioni interessate al tema in modo trasversale.*

*Nasce, così, l'idea di realizzare l'**Executive Programme Gender Equality Management, un percorso esecutivo che indichi gli strumenti necessari, utili per creare una strategia di sviluppo sostenibile di genere aziendale** nel quale una faculty di altissimo profilo costituita da Top Manager, Manager, role model di leadership al femminile e consulenti esperti si alterneranno in aula per portare la propria esperienza pratica già maturata verso la realizzazione della gender equality.*

***La parità di genere sostanziale si avrà quando uomini e donne avranno le stesse opportunità per esprimere il proprio valore è solo in quel momento una società si potrà definire sostenibile”.***

*Florinda Scicolone*







## Obiettivi

L'Executive Programme **Gender Equality Management** è un percorso formativo caratterizzato da un approccio nuovo e concreto al tema della **parità di genere, vista non più come un semplice adempimento aziendale ma come una solida strategia di business.**

In questa chiave il programma è stato pensato e costruito per accompagnare le aziende nella **acquisizione di tutti gli strumenti necessari per definire strategie aziendali integrate** che coinvolgano diverse funzioni e direzioni aziendali. Saranno infatti affrontati i temi più rilevanti che riguardano la **Certificazione della parità di genere, il Gender Equality Plan, il Bilancio di Genere**, la prevenzione contro **discriminazioni e molestie sui luoghi di lavoro** e questioni di massima attualità, quali donne e **Intelligenza Artificiale, Cybersecurity, Biotech.**

Il percorso si distingue per una **faculty unica**, composta da manager, consulenti e modelli di leadership femminile di altissimo livello e per il prestigioso patrocinio di **AIGI, AITRA e della Fondazione MARISA BELLISARIO.**

## Destinatari

- Membri di CdA, Componenti Comitati di Sostenibilità
- Direzioni Legali, Compliance, Sustainability, e Communication, People & Culture che desiderano acquisire maggiore consapevolezza delle strategie per lo sviluppo delle politiche di genere
- Coloro i quali intendono dedicarsi al percorso professionale di Gender Equality Officer o Gender Equality Manager
- Gender Equality Specialist Advisor

## STRUTTURA

### Calendario 2024

Il Percorso si articola in **due weekend** consecutivi:

- **Venerdì 22 novembre** dalle **9.30** alle **18.30**
- **Sabato 23 novembre** dalle **9.30** alle **14.00**
- **Venerdì 29 novembre** dalle **9.30** alle **18.30**
- **Sabato 30 novembre** dalle **9.30** alle **14.00**

### Modalità di partecipazione e sede

Sarà possibile seguire le lezioni **in presenza** o **in collegamento da remoto**.

Le lezioni in presenza si svolgeranno a **Milano presso la sede di Giuffrè Francis Lefebvre, via Monte Rosa 91**.

**Il corso è a numero chiuso.**

### Materiali didattici e registrazioni

I materiali utilizzati dai docenti, unitamente alla registrazione della diretta, saranno caricati nell'Area Riservata del Partecipante entro 7 giorni dal termine del corso e rimarranno a disposizione per i 30 giorni successivi.

### Borsa di studio

Giuffrè Francis Lefebvre mette a disposizione **una borsa di studio, a copertura totale e una a copertura parziale** della quota di listino, dedicate a profili meritevoli.

Per concorrere all'assegnazione è necessaria una **votazione di laurea non inferiore a 105/110, non aver superato i 35 anni di età. Saranno valutati il percorso di studi e l'esperienza nel settore.**

È possibile candidarsi entro **22 ottobre il 2024**, inviando i seguenti documenti a [formazione@giuffrefl.it](mailto:formazione@giuffrefl.it):

## APERTURA DEI LAVORI

### Saluti e presentazione del programma

- **Lella Golfo**, Presidente Fondazione Marisa Bellisario
- **Giuseppe Catalano**, Presidente AIGI e Company Secretary and Head Corporate Affairs Assicurazioni Generali
- **Giorgio Martellino**, Presidente Aitra e General Counsel Avio SpA
- **Florinda Scicolone**, *Direttrice Scientifica*

## 1° modulo

### L'EVOLUZIONE STORICA DELLE PARI OPPORTUNITÀ: DALLE FONTI NORMATIVE AI NUOVI STRUMENTI GIURIDICI

#### Storia delle Pari opportunità, Fonti Normative e Introduzione

- Breve excursus storico sulle Pari Opportunità
- Le Fonti di diritto sulle Pari Opportunità
- Le Fonti del Diritto Internazionali
- Le Fonti del Diritto Unione Europea
- Le Fonti del Diritto Italiano

#### Strumenti giuridici per lo Sviluppo della Gender Equality

- Gli strumenti giuridici obbligatori per lo sviluppo delle Politiche di Genere:
  - Gender Equality Plan
  - Bilancio di Genere e Gender Mainstreaming
  - Rapporto biennale sulla situazione del personale
- Gli strumenti giuridici volontari per lo sviluppo delle Politiche di genere

#### Recruitment Policy e Gender Equality

- Etica, intelligenza artificiale e parità di genere nei processi di recruitment aziendali

#### Gender Equality e People & Culture

- Sviluppo e strategie delle politiche di genere



## 2° modulo

### ESG: SOSTENIBILITÀ E GENDER EQUALITY

#### ESG e Parità di Genere

- Politiche di Genere come declinazione di “S” “Social”
- Politiche di Genere come declinazione di “G” “Governance”
- 

#### Gender equality e sviluppo sostenibile di genere

- Gender Equality come asse portante dei Piani Sostenibilità Aziendali
- Gender Equality e DNF- Dichiarazione non Finanziarie
- Gender Equality e Direttiva Supply Chain Act

#### ESG: Sostenibilità ambientale e Sostenibilità Sociale

- Climate change e Gender Equality
- Human Rights due Diligence

### TESTIMONIANZE

#### Sostenibilità

- Leadership e materie STEM
- Sostenibilità finanziaria

## 3° modulo

### LEADERSHIP FEMMINILE, GENDER PAY GAP, LINGUAGGIO E COMUNICAZIONE

#### Gender Pay Gap

- Direttiva Unione Europea 2023/970
- Gender Pay Gap e Costituzione
- Strumenti per superare gender pay gap

#### Women e Leadership

- Leadership femminile e comunicazione

#### Linguaggio e comunicazione per la Gender Equality aziendale

- Nuove Linee Guida UNI per la parità di genere nel linguaggio
- Le strategie di comunicazione aziendale per la gender equality

### TESTIMONIANZA

#### Il valore della leadership femminile: il percorso verso la parità di genere

## 4° modulo

### GENDER EQUALITY E CDA. BIAS DI GENERE E INTELLIGENZA ARTIFICIALE. GENDER EQUALITY E COMPLIANCE INTEGRATA

#### Gender Equality e Governance

- Applicazione della Legge Golfo-Mosca nei cda delle quotate e partecipate
- Importanza delle decisioni sulle politiche di genere come scelte di "G" Governance nei board CdA

#### La Gender Equality come compliance integrata

- Strumenti per lo sviluppo delle politiche di genere come declinazione compliance

#### AI ACT

- Intelligenza artificiale e bias di genere

## TESTIMONIANZA

### Leadership femminile tra biotech e Intelligenza Artificiale

## 5° modulo

### LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE TRA SOSTENIBILITÀ E COMPLIANCE INTEGRATA

#### Certificazione della Parità di Genere

- PNRR e Certificazione di Genere
- Legge n.162/2021
- Linee Guida
- Importanza del Documento delle Politiche di Genere
- Strategia della parità di genere
- Istituzione e ruolo del Comitato Guida della Parità
- La formazione
- Benefici della Certificazione della Parità di Genere per le aziende
- Certificazione di Genere e Codice degli Appalti
- Ruolo delle Consigliere di Parità
- Importanza dell'informativa annuale delle Aziende Certificate alle Consigliere di Parità
- Rapporto Biennale sulle Politiche di Genere e Certificazione di Genere

#### La UNI- Pdr 125/22: KPI aspetti tecnici e procedura per la Certificazione di Genere

- 6 KPI
- Gap Analysis
- Come si verifica lo score del 60%
- Sistema di gestione UNI/Pdr 125/22
- Audit interno
- Come si svolge Audit della Società di certificazione
- Procedura per la Certificazione - Step Uno - Step due
- Rilascio Certificazione
- Prima audit di verifica al primo anno della Certificazione
- Secondo audit verifica secondo anno della Certificazione



## 6° modulo

### LA FIGURA DELLA CONSIGLIERA DI FIDUCIA E LA TUTELA GIURIDICA PER LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE E MOLESTIE NEI LUOGHI DI LAVORO

#### La figura professionale della Consigliera di Fiducia

- Normativa europea che prevede la figura professionale delle Consigliere di Fiducia
- Ruolo e funzione

#### La prevenzione delle discriminazioni di genere e la compliance integrata

- Ruolo importante della Formazione in materia di tolleranza zero e i presidi per prevenire molestie nei luoghi di lavoro
- Whistleblowing per la tutela molestie di genere nei luoghi di lavoro-famiglia
- Cybersecurity per la tutela contro molestie nei luoghi di lavoro

#### Empowerment woman tra legal e compliance

### CASE HISTORY

Il racconto di un processo di certificazione di genere tra legal, sostenibilità e compliance

### RIFLESSIONI CONCLUSIVE CON

#### **Cinthia Pinotti**

Procuratore Aggiunto Onorario Corte dei Conti

#### **Florinda Scicolone**

Direttrice Scientifica



### Direzione Scientifica

#### Florinda Scicolone

*Giurista d'Impresa, nel ruolo di Responsabile Affari Legali & Compliance, per più di vent'anni, presso Ente internazionale prima e poi presso Gruppo Societario. Specializzata in Programme Compliance Management, oggi Gender Equality Specialist Advisor. Viene riconosciuta a livello nazionale e internazionale tra le massime esperte di Normative di Genere e Politiche di Genere aziendali. Si occupa dei temi di gender mainstreaming, pari opportunità, diritti civili delle donne sin dal 2001. Socia della Fondazione Marisa Bellisario, Consigliera Direttiva Aitra con delega alla Sostenibilità e Gender Equality e Rapporti Istituzionali, Responsabile Gender Gap AIGI.*

### Con l'apertura straordinaria di

**Lella Golfo**, *Presidente Fondazione Marisa Bellisario. Prima firmataria della legge Golfo Mosca*

### Faculty

**Daniela Asaro**, *Head of Health & Well- Being Certification Strategic Center at Rina Service SpA*

**Alessandra Bini**, *Senior Counsel, Trust and Compliance Officer IBM Europe*

**Wanya Carraro**, *Giurista d'impresa. Vice Presidente Vicaria AIGI*

**Giuseppe Catalano**, *Company Secretary and Head Corporate Affairs Assicurazioni Generali - Presidente AIGI*

**Milena Cirigliano**, *Responsabile Compliance integrata, antitrust e privacy IP SpA*

**Maria Chiara Cieri**, *Responsabile Middle Office Performing Istituto per il Credito Sportivo e Culturale SpA*

**Nicoletta Pia di Cagno**, *Global Compliance Director Versace*

**Giulio Fazio**, *Avvocato - Former General Counsel Enel*

**Valeria Ferrero**, *Head ESG Strategy Ersel*

**Francesca Ferretti**, *Legal & Corporate Affairs Director presso Rentokil INITIAL Italia SpA*

**Letizia Macrì**, *Sustainability Director Avio Spa*

**Francesca Mariotti**, *Consigliera di Amministrazione Gruppo Almagiara*

**Giorgio Martellino**, *General Counsel Avio Spa - Presidente Aitra*

**Aida Proietti**, *Senior Vice President Tenth Revolution Group*

**Elena Salzano**, *Ceo Incorenze*

**Valeria Santoro**, *Giornalista - Editor MF Dow Jones News*

**Florinda Scicolone**, *Gender Equality Specialist Advisor. Esperta Normative e Politiche di Genere*

**Adriana Velasquez**, *HR Manager Italy at Knoll International SpA*

### Testimonial

**Cinthia Pinotti**, *Presidente Aggiunto Onorario Corte dei Conti*

**Elena Bottinelli**, *Head of Digital Transition and Transformation Gruppo San Donato - AD Villa Erbosa e Villa Chiara*

**Claudia Cattani**, *Presidente CdA BNL- BNP Paribas*

**Giovanna Della Posta**, *Founder Discovery Investments*

**Liliana Fratini Passi**, *Direttore Generale C.B.I S.c.p.a Società Benefit*

**Paola F. Scarpa**, *Managing Director & Partner Boston Consulting*

**Alessandra Festini**, *Responsabile ESG, Investor Relator e Alternative Investment Medio Credito Centrale SpA*

**Michele Saracino**, *Chief HR & Organization Officer Italtel*

## Quote d' iscrizione

### PERCORSO EXECUTIVE

(Corso di 25 ore – codice prodotto **026102891**)

Listino

**€ 1.500, 00 + IVA**

Advance booking

**€ 1.350, 00 + IVA** entro il 23 ottobre 2024

## Attestati di partecipazione

L'attestato sarà rilasciato a chi ha frequentato l'80% delle lezioni in presenza o da remoto.

Gli attestati saranno caricati entro 60 giorni dal termine dell'iniziativa formativa.

Una volta attivata l'Area Riservata del Partecipante dalla mail ricevuta da [formazione@giuffrefl.it](mailto:formazione@giuffrefl.it), per accedervi si può utilizzare il link: <https://gflformazione.eduplanweb.it/area-riservata>

## Come partecipare alla diretta streaming

Il corso sarà in diretta streaming su piattaforma certificata e-learning.

Il partecipante riceverà una e-mail di conferma iscrizione da "GFL Formazione" riportante:

- un link <https://gflformazione.eduplanweb.it/area-riservata> che permetterà di accedere alla **propria area riservata**
- Username e password provvisoria che dovrà essere cambiata al primo accesso

Per partecipare all'iniziativa formativa sarà necessario:

1. accedere all'"area riservata"
2. accedere alla sezione "corsi" dal menù principale a sinistra
3. selezionare il "titolo del corso"
4. cliccare sul link corrispondente alla data della lezione

È previsto l'invio di due e-mail di promemoria, rispettivamente un giorno e un'ora prima della data programmata per il corso.

Durante il corso il partecipante potrà partecipare attivamente interagendo direttamente con il docente. I requisiti di sistema per poter partecipare al corso online sono:

- una connessione internet stabile (meglio via cavo);
- un pc (laptop/desktop);
- dispositivo audio con microfono e webcam.

## Contatti

- 800.188.899 da TELEFONO FISSO numero verde gratuito
- 02 89735706 da CELLULARE, secondo il piano tariffario del proprio operatore
- [service@giuffrefl.it](mailto:service@giuffrefl.it)

**Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A.**  
Via Monte Rosa, 91 - 20149 Milano  
T +39 0238089102  
[www.giuffrefrancislefebvre.it](http://www.giuffrefrancislefebvre.it)

con il patrocinio di

